

UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA



TESIS

GESTIÓN DE UNA EDUCACIÓN EMPRENDEDORA EN
LA FORMACIÓN PERSONAL AUTOGESTIONARIA DEL
INGENIERO MECÁNICO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL
DEL SANTA – CHIMBOTE

INVESTIGADOR:

Bach. JOSE MLIN CHERO BALLENA

ASESOR:

Dr. MARIO SABOGAL AQUINO

LAMBAYEQUE, 2019

**GESTIÓN DE UNA EDUCACIÓN EMPRENDEDORA EN
LA FORMACIÓN PERSONAL AUTOGESTIONARIA DEL
INGENIERO MECÁNICO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL
DEL SANTA – CHIMBOTE**

PRESENTADO POR:

**Bach. JOSE MLIN CHERO BALLENA
AUTOR**

**Dr. MARIO SABOGAL AQUINO
ASESOR**

APROBADO POR:

**Dr. FÉLIX LÓPEZ PAREDES
PRESIDENTE**

**Dra. MARÍA ELENA SEGURA SOLANO
SECRETARIA**

**Dra. YVONNE DE FÁTIMA SEBASTIANI ELÍAS
VOCAL**

DEDICATORIA

A, Dios;

mi creador

A, mis padres;

Por haber depositado en mí los valores necesarios para triunfar en la vida.

A, mis hermanos;

Por la dedicación plena para sacar adelante el prestigio de pundonor y trabajo que
identifica a nuestra familia.

De todo corazón

AGRADECIMIENTOS

A, a Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque

A, la Universidad Nacional del Santa – Chimbote.

A, mis alumnos del Noveno Ciclo de Ingeniería Mecánica

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I: ESTUDIO FACTOPERCEPTIBLE DE LA REALIDAD	
PROBLEMÁTICA	17
1.1. Ubicación	17
1.2. Origen y Evolución Histórica de la Problemática	21
1.3. Características	25
1.4. Metodología	27
1.5. Población y Muestra	28
1.6. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	28
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	32
2.1. Antecedentes del Estudio	32
2.2. Bases Teóricas	34
2.2.1. Teorización de la Ingeniería Mecánica	34
2.2.2. Importancia de la Ingeniería Mecánica	37
2.2.3. Emprendedurismo	41
2.2.4. Educación Emprendedora	49
2.2.5. Importancia del Emprendedurismo en la Formación de los Profesionales	53
2.2.6. Gestión	54
2.2.7. Gestión Emprendedora	65
2.3. Delimitaciones Conceptuales	68

CAPÍTULO III: RESULTADOS, MODELO TEÓRICO Y DESARROLLO DE LA PROPUESTA	72
3.1. Resultados	72
3.2. Desarrollo de la Propuesta.....	82
3.2.1. Presentación.....	82
3.2.2. Sustento Teórico	82
3.2.2.1. Características del Aprendizaje por Módulos.....	82
3.2.2.2. Método de Pedagogía Participativa	84
CONCLUSIONES.....	101
RECOMENDACIONES	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
LINCOGRAFÍA	105
ANEXOS	106

RESUMEN

La investigación tiene por objetivo diseñar, elaborar y fundamentar la propuesta de una Gestión de Educación Emprendedora, sustentada en las teorías de la Educación Emprendedora y de la Formación Personal Autogestionaria con la finalidad de solucionar las deficiencias y ausencias en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote; de tal modo que, se superen los problemas que se presentan en el desarrollo de la creatividad, autonomía, flexibilidad ante un entorno cambiante, capacidad de liderazgo, polivalencia, alto potencial de desarrollo, buena comunicación, trabajo y dirección de equipos, negociación y toma de decisiones; y, como resultado, se genere la formación de un ingeniero apto para desenvolverse en el mundo social que reclama nuevas actitudes como el desarrollo sustentable, la reflexión crítica y las formulaciones participativas. En este afán, el investigador planificó y desarrolló las siguientes tareas: 1, Identificó –describiendo y explicando-, las deficiencias y ausencias en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico, en formación; mediante el estudio factoperceptible –diagnóstico-, de las deficiencias y ausencias que presentan los elementos de la muestra (33 estudiantes del 9no Ciclo) 2. Elaboró el Marco Teórico que sustenta y fundamenta la investigación estableciendo prioridades y exigencias teóricas en tratamiento de las teorías que permitió la descripción y explicación del problema que nuclea la investigación, la interpretación de los resultados estadísticos y la elaboración de la propuesta. Y, 3. Desarrolló la propuesta para solucionar las deficiencias y ausencias en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Unidad del Estudio.

Palabras clave: Gestión de Educación Emprendedora, formación personal autogestionaria

ABSTRACT

The research aims to design, develop and substantiate the proposal of an Entrepreneurial Education Management, based on the theories of Entrepreneurial Education and Personal Self-Management Training with the aim of solving the deficiencies and absences in the self-managed personal training of the Mechanical Engineer at the National University of Santa - Chimbote; in such a way that, the problems that arise in the development of creativity, autonomy, flexibility in the face of a changing environment, leadership capacity, versatility, high potential for development, good communication, work and team management, negotiation and taking of decisions; and, as a result, the formation of an engineer capable of developing in the social world that demands new attitudes such as sustainable development, critical reflection and participatory formulations. In this effort, the researcher planned and developed the following tasks: 1, Identified -describing and explaining-, the deficiencies and absences in the self-managed personal training of the Mechanical Engineer, in training; through the practical study -diagnostics-, of the deficiencies and absences presented by the elements of the sample (33 students of the 9th Cycle) 2. Elaborated the Theoretical Framework that sustains and bases the investigation establishing priorities and theoretical demands in treatment of the theories that It allowed the description and explanation of the problem that brings together the research, the interpretation of the statistical results and the elaboration of the proposal. And, 3. Developed the proposal to solve the deficiencies and absences in the self-managed personal training of the Mechanical Engineer in the Study Unit.

Keywords: Entrepreneurial Education Management, personal self-management training

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los países necesitan profesionales bien formados que participen en los procesos de investigación, innovación y desarrollo al más alto nivel. También necesitan ciudadanos capaces de manejarse y participar en un mundo en el que las decisiones de base científica forman parte cotidiana de la vida, elemento este que requiere una adecuada respuesta desde las instituciones educativas de orden superior (Rizo, 2007). La enseñanza de la ingeniería desde su surgimiento ha estado condicionada por diferentes cambios que la han hecho evolucionar y a la vez enriquecerse. Constituye una preocupación de todos los tiempos la formación de un ingeniero acorde con las necesidades del entorno en que vive y se desenvuelve y la manera en que debe enfrentar la misma. Para lograr este propósito es necesario que la formación del profesional supere el paradigma en el que predominaba la adquisición y transmisión de conocimientos y se asuma uno nuevo orientado a generar nuevas formas de pensamiento y acción, más adecuadas a las características de los nuevos tiempos, que permita formar profesionales que sean capaces de lograr un aprendizaje continuo o permanente. En este sentido la enseñanza de la ingeniería reclama necesidades y exigencias para lograr que el proceso de formación responda a las exigencias del contexto, aspecto este que demanda una organización del proceso docente educativo centrado en el estudiante, desarrollado de manera interactiva y colaborativa y que le permita adquirir un aprendizaje para toda la vida. La universidad hoy tiene como desafío conducir los procesos de transformación de las sociedades, así como crear y apropiarse del conocimiento que haga posibles los cambios de acuerdo con la realidad social en que se desenvuelve. Para ello dicha institución requiere transformarse a sí misma y asumirlos de acuerdo con las exigencias de la nueva realidad. La década del 90 del siglo XX marca el momento de mayor turbulencia política, económica y social en el mundo, de lo cual no escapan las instituciones universitarias, enfrentan nuevos retos que determinan la necesidad de transformaciones en la gestión de todos los procesos universitarios y en la gestión para el aseguramiento humano (Alpízar, 2004). El universo universitario recibe el siglo XXI con importantes y complejos desafíos en un mundo polarizado en lo político, en lo científico-tecnológico, económicamente globalizado y con una inmensa brecha en la equidad y justicia social. La concepción de la universidad actual, que no solo forma profesionales, sino que genera cultura, produce conocimientos científico-técnicos vinculados a la sociedad, aporta a la comunidad con la que interactúa y a la vez se nutre de ella, resalta el papel decisivo del factor humano como el elemento decisivo en las

transformaciones del entorno. Por ello la concepción de la ingeniería, en las nuevas condiciones globales, plantea una transformación del modelo educativo, debe ser ampliamente modificado si se tiene en cuenta que el desarrollo de la educación en ingeniería y su contenido es principalmente definido por su íntima relación con el grado de desarrollo y progreso científico- tecnológico en un país dado y a nivel global. En ese sentido Alarcón (2014) señala que el modelo centrado en la enseñanza reclama ser sustituido por otro que haga mayor énfasis en el aprendizaje. El rol del profesor no puede ser transmitir conocimientos, sino debe orientar y ayudar a construir esquemas de comprensión e interpretación que permitan transformar la información en conocimientos. En síntesis, procesos que permitan aprender a aprender y aprender a emprender. Lo expresado anteriormente permite subrayar que la enseñanza de la ingeniería en la actualidad es un tema de gran significación. De ahí la necesidad a su vez de las transformaciones necesarias para una enseñanza innovadora, más eficiente, aprendizaje más profundo y responsabilidad por formar un egresado más integral. La enseñanza de ingeniería debe proyectar, con adecuadas bases teóricas y prácticas, modelos educativos que aporten los fundamentos epistemológicos, metodológicos y prácticos para alcanzar el aprendizaje que se requiere en la época actual. Por ello, los actuales currículos orientados por finalidades educativas centradas en el estudiante, no pueden dejar al margen el análisis que el entorno laboral le impone a la universidad. Atendiendo a ello Moreno (2007), analiza la necesidad de formar ingenieros, con una base de conocimientos amplios y flexibles, con un conjunto de capacidades y actitudes que les permita cumplir con sus responsabilidades sociales, desafíos estos que afrontan los centros de educación superior que tienen como encargo social la formación de ingenieros. Basado en el anterior planteamiento el proceso de gestión curricular del ingeniero tiene que apoyarse en las ideas y concepciones científicas más actualizadas y progresistas existentes y que tome en cuenta de forma holística el pensamiento más avanzado y los estudios más importantes realizados acerca del diseño curricular en función de una enseñanza de calidad (Castellanos, 2004). La educación holística concibe la formación de ingenieros en términos de integración e interrelaciones, como un sistema vivo, dinámico, como una comunidad de aprendizaje que posibilite un método para aprender y enseñar. Su propósito fundamental es el desarrollo integral del estudiante de ingeniería como ser humano y como solucionador de problemas en su contexto social, con un alto sentido de compromiso y responsabilidad (Gómez, Castellanos, Delgado et al., 2005).

La concepción del ingeniero del siglo XXI representa un cambio de paradigma. El ingeniero de hoy debe ser partícipe de su propia creación; no debe buscar trabajo, sino crearlo; debe poseer una formación integral, de clase mundial, con una perspectiva y visión amplias de las realidades nacionales y mundiales; líder, de espíritu emprendedor, capaz de trabajar en equipo y sobre todo comprometido con su entorno social, con principios éticos y con una noción clara del bien común (Simposio Ingeniería para las Américas, Informe Final, 2005).

La investigación se realiza en la carrera de Ingeniería Mecánica, de la Universidad Nacional del Santa, en la ciudad de Nuevo Chimbote, situada en el departamento de Ancash tomando como muestra a 33 estudiantes el noveno ciclo. La Universidad Nacional del Santa (UNS) es una universidad pública peruana creada el 20 de diciembre de 1984. Actualmente cuenta con tres facultades: de Ingeniería, de Ciencias, y de Educación y Humanidades.

La Ingeniería Mecánica es considerada como una de las especialidades de mayor cobertura técnica, la formación del estudiante está enfocada al diseño, fabricación y montaje de máquinas y estructuras mecánicas diversas, así como el mantenimiento y reparación de máquinas, incluidas las de generación, transformación, transporte, distribución y uso de energía. Al brindar sus conocimientos técnicos-científicos en áreas de desarrollo industrial, en el campo mecánico y de la energía. El ingeniero mecánico de la Universidad Nacional del Santa, idealmente, está capacitado para: Realizar actividades de gestión relacionadas con el diseño y la construcción de estructuras dinámicas, además de maquinarias, equipo industrial y dispositivos, desempeñando para ese efecto una función gerencial, tanto en empresas públicas como privadas. Promover y planificar activamente en proyectos de innovación y tecnología relacionados con plantas industriales, fábricas o talleres, incluidas las plantas generadoras y transformadoras de energía, a fin de elevar la competitividad de la industria nacional con criterios socioeconómicos y de impacto ambiental y ejecutar los proyectos en sus etapas de instalación, puesta en marcha, operación y mantenimiento. Formular y resolver problemas que involucren aspectos tecnológicos relacionados con ingeniería mecánica. Evaluar y controlar los aspectos económicos, sociales y ambientales en el desarrollo de proyectos. Planear y dirigir las operaciones de manufactura, diseño mecánico y térmico, mantenimiento de maquinaria, selección de materiales, evaluación y optimización de procesos de conversión de energía, mejoramiento ambiental y aplicación

de la mecatrónica. Adaptarse con creatividad al cambio; tanto en el campo profesional como en lo personal. Comunicarse y concertar con otros profesionales; así como integrar y dirigir equipos interdisciplinarios de trabajo, adoptando una actividad emprendedora y de liderazgo. Mantenerse actualizado según los requerimientos científicos, tecnológicos y socio humanísticos. Dentro de todos estos procesos es que el investigador ha observado que existen deficiencias y ausencias para el desarrollo de la creatividad, autonomía, flexibilidad ante un entorno cambiante, capacidad de liderazgo, polivalencia, alto potencial de desarrollo, buena comunicación, trabajo y dirección de equipos, negociación y toma de decisiones; que genera la formación de un ingeniero inepto para desenvolverse en un mundo social que reclama nuevas actitudes como el desarrollo sustentable, la reflexión crítica y las formulaciones participativas.

Por todo lo manifestado, se hace necesario, en las universidades peruanas, el desarrollo de la Educación Emprendedora dado que esta apunta a la innovación, creatividad y cambio a una situación económica mejor y más deseable, a través de la creación básicamente de micro y pequeñas empresas, que aprovechen las oportunidades del mercado, identifiquen potencialidades y generen una necesidad de innovación y/o mejora de procesos, se orienten a hacer empresas competitivas y de crecimiento continuo, demuestren competencias, funciones y desarrollen estrategias competitivas, se articulen a procesos y modelos de desarrollo local, regional y nacional, demanden servicios diversos con la finalidad de mejorar sus productos y obtener mayor rentabilidad.

En el plano legal los estudios superiores de nivel universitario, están estructurados y amparados por la *ley universitaria 30220*, la misma que en sus artículos 48-54 organiza y rige los estudios de investigación, estableciendo la existencia legal de los grados académicos en forma sucesiva, es decir jerárquicamente ascendentes de Bachiller, Maestro y Doctor. El primero requiere estudios de una duración mínima de diez semestres, incluyendo los de cultura general que los preceden. Los de Maestro y Doctor requieren estudios de una duración mínima de dos semestres, el primero y seis, el segundo. En todos los casos habrá equivalencias en años créditos. Para el Bachillerato se requiere de un trabajo de investigación o una tesis y para la Maestría y el Doctorado es indispensable la sustentación pública y la aprobación de un trabajo de investigación original y crítico, así como el conocimiento de un idioma extranjero para la Maestría y de dos para el Doctorado. En tal sentido que ha formulado una Matriz Lógica, de la siguiente manera:

El problema

Se observa en el proceso de gestión y desarrollo curricular para la formación del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote, deficiencias y ausencias en su formación personal autogestionaria. Esto se manifiesta en las deficiencias y ausencias para el desarrollo de la creatividad, autonomía, flexibilidad ante un entorno cambiante, capacidad de liderazgo, polivalencia, alto potencial de desarrollo, buena comunicación, trabajo y dirección de equipos, negociación y toma de decisiones; lo que genera la formación de un ingeniero inepto para desenvolverse en un mundo social que reclama nuevas actitudes como el desarrollo sustentable, la reflexión crítica y las formulaciones participativas.

Objeto de estudio

Es el proceso de gestión y desarrollo curricular para la formación del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote.

Objetivo general

Diseñar, elaborar y fundamentar la propuesta de una Gestión de Educación Emprendedora, sustentada en las teorías de la Educación Emprendedora y de la Formación Personal Autogestionaria con la finalidad de solucionar las deficiencias y ausencias en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote; de tal modo que, se superen los problemas que se presentan en el desarrollo de la creatividad, autonomía, flexibilidad ante un entorno cambiante, capacidad de liderazgo, polivalencia, alto potencial de desarrollo, buena comunicación, trabajo y dirección de equipos, negociación y toma de decisiones; y, como resultado, se genere la formación de un ingeniero apto para desenvolverse en el mundo social que reclama nuevas actitudes como el desarrollo sustentable, la reflexión crítica y las formulaciones participativas.

Campo de acción

Es el proceso de Diseñar, elaborar y fundamentar la propuesta de una Gestión de Educación Emprendedora con la finalidad de solucionar las deficiencias y ausencias en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote.

Hipótesis

Si se diseña, elabora y fundamenta científicamente la propuesta de una Gestión de Educación Emprendedora, sustentada en las teorías de la Educación Emprendedora y de la Formación Personal Autogestionaria; entonces, se podría solucionar las deficiencias y ausencias en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote; de ese modo, se superarían los problemas que se presentan en el desarrollo de la creatividad, autonomía, flexibilidad ante un entorno cambiante, capacidad de liderazgo, polivalencia, alto potencial de desarrollo, buena comunicación, trabajo y dirección de equipos, negociación y toma de decisiones; y, como resultado, se generaría la formación de un ingeniero apto para desenvolverse en el mundo social que reclama nuevas actitudes como el desarrollo sustentable, la reflexión crítica y las formulaciones participativas.

Objetivos Específicos

1. Identificar –describiendo y explicando-, las deficiencias y ausencias en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote mediante el estudio práctico –diagnóstico-, de las deficiencias y ausencias que presentan los elementos de la muestra (33 estudiantes del 9no Ciclo) en el desarrollo de la creatividad, autonomía, flexibilidad ante un entorno cambiante, capacidad de liderazgo, polivalencia, alto potencial de desarrollo, buena comunicación, trabajo y dirección de equipos, negociación y toma de decisiones, de modo que se evidencie la naturaleza del problema.
2. Elaborar el Marco Teórico que sustenta y fundamenta la investigación estableciendo prioridades y exigencias teóricas en tratamiento de las teorías de la Educación Emprendedora y de la Formación Personal Autogestionaria que permita la descripción y explicación del problema que nuclea la investigación, la interpretación de los resultados estadísticos y la elaboración de la propuesta de una Gestión de Educación Emprendedora.
3. Desarrollar la propuesta de una Gestión de Educación Emprendedora, para solucionar las deficiencias y ausencias en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote.

En el Capítulo I se presenta la ubicación de la Unidad del Estudio, el origen, evolución histórico-tendencial del problema, sus características y la metodología utilizada. En el Capítulo II, el Marco Teórico que comprende los antecedentes relacionados con los estudios anteriores del problema, las Bases Teóricas que sostienen la investigación y las delimitaciones conceptuales. Finalmente, el Capítulo II presenta los resultados matemáticos del estudio, el Modelo Teórico y el desarrollo de la propuesta de solución del problema.

CAPÍTULO I:
ESTUDIO FACTOPERCEPTIBLE DE
LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

CAPÍTULO I: ESTUDIO FACTOPERCEPTIBLE DE LA REALIDAD

PROBLEMÁTICA

1.1. Ubicación

La investigación está situada en el Departamento de Áncash en uno de sus ciudades que según el INEI es la novena ciudad más poblada del Perú, nos referimos a Chimbote, la presente investigación se centra en la “Universidad Nacional del Santa”.

De acuerdo a la historia de la ciudad de Chimbote según un informe del INEI nos comenta que, La posesión de las tierras de Chimbote, data de tiempos inmemoriales; pero es en 1815 que la corona de España reivindica a los indígenas posesionarios de esta zona, reconociendo la existencia legal de la Comunidad de Coishco y después de Chimbote. No obstante los «huanchaqueros» habitaron modestas e improvisadas rancherías. En 1857, Chimbote sólo contaba con pocos ranchos conformando una caleta de pescadores artesanales dedicados también al corte de leña; su población no excedía a las cien personas. En tanto que los puertos de Santa, Samanco, Casma y Huarney tenían muelles de madera desde la época colonial; en Chimbote no existió hasta 1872. Por Decreto Supremo del 10 de octubre de 1864, el Estado adjudica los terrenos eriazos de Chimbote y río Santa a la firma Harmony y López, quienes deberían regar estos terrenos y cederlas a los agricultores en parcelas. Posteriormente solicitan el remate de los terrenos en subasta pública dada la imposibilidad de llevar a cabo el proyecto. El 05 de agosto de 1870 se efectúa el remate dándole la buena pro a Manuel Jesús López, extendiéndole la respectiva escritura el Director de Administración Felipe Masías. Finalmente Manuel López cede los derechos a Vicente Hurtado de las pampas que se extienden desde la Caleta de Coishco, hasta los Cerros Azules (Samanco) y Portachela de Nepeña. Ya se loaba en 1867 a la Bahía de Chimbote en el informe que presenta el Ing. Esteban Crosby sobre la proyectada construcción de un ferrocarril. Y con la determinación de construir el ferrocarril de Chimbote a Recuay, el panorama hubo de variar. Se elevó a Chimbote a la categoría de Puerto Mayor, se construyó un muelle adecuado a las necesidades de la época y se instaló una aduana a partir de 1872. Hasta 1870, Chimbote no pasaba de ser un modesto caserío de pescadores con 21 ranchos de caña brava y fácil acceso al mar. El 1º de Enero de 1872, Chimbote adquirió la categoría de Puerto Mayor. Esta clase la obtuvo gracias al decreto Supremo del Presidente José Balta el 9 de Diciembre de

1871. Además quedaba inherente el proyecto de poseer Muelle y Aduana. Teniendo en consideración el tráfico que había de establecerse por Chimbote con motivo de la construcción del ferrocarril entre este puerto y la ciudad de Huaraz, éste, exigía que se proporcione al comercio los medios para que ese tráfico se realice con facilidad y prontitud. La construcción del ferrocarril se inauguró el 12 de febrero de 1872 en presencia del prefecto de Ancash en representación del Estado, Sr. Nicanor Gonzáles; el Contratista de la obra Sr. Enrique Meiggs, su representante en Chimbote Sr. Manuel Gonzáles del Riego, los Ingenieros Ernesto Malinowski y Eduardo Du Bois y demás autoridades de Santa y Casma. El Presbítero Manuel L. Tarazona se encargó de la bendición en el lugar, donde hoy se encuentra la “Estación” frente a la calle Leoncio Prado. En tanto, el 23 de enero de 1872, don Juan Gilberto Meiggs había obtenido el Decreto Supremo por el cual se aprobaba el plano definitivo para la formación de un pueblo en terrenos de su propiedad, los mismos que había adquirido de parte de Vicente Hurtado el 12 de noviembre de 1870. Este pueblo sería la actual ciudad de Chimbote. Es el gobierno de José Balta el que aprueba el plano de las sesenta manzanas de Chimbote que, visionariamente, había trazado Enrique Meiggs. En 1877; el ferrocarril llegó a Suchimán y luego hasta Tablones, constituyéndose en una nueva vía de salida de gran parte de las provincias del Callejón de Huaylas; y naturalmente de la agroindustria instalada en el valle del Santa para la exportación.

El 27 de noviembre de 1895, el Congreso de la República aprobó la ley mediante la cual se elevó a Chimbote de Pueblo a Villa, trasladándose la capital del distrito de Santa a Chimbote. Esta ley fue promulgada por el presidente don Nicolás de Piérola el 4 de diciembre de 1895; instalándose el Municipio en la primera cuadra de la actual Av. Bolognesi en 1896; con su primer alcalde el Sr. Rosalino Bernardi. Desde este año obran los libros de registros civiles con el N° uno (01) en la Municipalidad de Chimbote. El Congreso de la República aprobó el 5 de diciembre de 1906 la ley de creación del distrito de Chimbote, disgregándose del Distrito de Santa. El distrito de Chimbote estaba formado por el Puerto y las Pampas de Chimbote, los cerros que separan estas del distrito de Santa, las haciendas Tambo Real, Vinzos y Suchimán y el resto de las tierras hasta los límites con la Provincia de Huaylas hacia el interior y el distrito de Nepeña hacia el sur. Con su capital, el Puerto de Chimbote. La representación por el departamento de Ancash la conformaron: por Cajatambo, don Manuel Irigoyen Vidaurre; por Huari, don Germán Arenas; por Huaylas, don Amadeo

Gadea; por Pallasca, don Fausto Valdeavellano; por Pomabamba, don Manuel E. Pérez; por Yungay, don Manuel Fernández; y por Santa don Enrique Mantilla. Esta ley fue promulgada por el presidente don José Pardo el 6 de diciembre de 1906, con el N° 417. El alcalde don Antonio Díaz de la mano de don Fausto Valdeavellano, fueron los artífices para la gestión de esta ley con el apoyo de don Germán Arenas. A partir de entonces y por iniciativa del mismo alcalde, se bautizaron las calles con los actuales nombres en memoria de los héroes de la guerra con Chile de 1866 y la Independencia. La alameda tomó el nombre de José Pardo a partir del año 1906. El 14 de abril de 1950, durante el gobierno de don Manuel A. Odría, Chimbote se convirtió en capital de la Provincia del Santa. El gobierno consideró que por su gran extensión superficial de más de siete mil Kilómetros cuadrados, que comprendía toda la región costanera del Departamento de Ancash. La demarcación política de la nación no correspondía en muchos casos con la realidad geográfica, económica y política; hacía difícil su administración política y judicial como una sola circunscripción territorial, lo que dificultaba el progreso de la región y pueblos que por sus riquezas naturales y por las industrias que tenían establecidas. Así mismo consideró que dentro de la Provincia se encontraban importantes poblaciones, cuyo adelanto y progreso había sido evidente en los últimos años, especialmente el puerto de Chimbote y zonas aledañas, donde se habían llevado a cabo obras de gran importancia a nivel nacional. Se consideró que en la provincia se encontraban importantes poblados cuyo adelanto y progreso se manifestaba claramente. Estas fueron las causas básicas por la cual la provincia del Santa quedó dividida en dos provincias: del Santa, siendo su Capital la ciudad de Chimbote; y la de Huarmey, cuya Capital es hoy la ciudad de Casma. La nueva provincia del Santa quedó conformada por los distritos de Cáceres del Perú (creada el 13 de octubre de 1886), su Capital Jimbe; Chimbote, su Capital Chimbote; Moro (creada el 03 de mayo de 1955 con Ley N° 12301), su capital Moro; Nepeña (creada el 03 de octubre de 1900), su capital Nepeña; Macate (creada el 25 de setiembre de 1900), su capital Macate; y Santa (creada el 06 de diciembre de 1886), su Capital Santa. Estas consideraciones indicaban la conveniencia de dividir la provincia en dos circunscripciones territoriales de carácter provincial. Con el mismo criterio, también el distrito de Macate que pertenecía a la provincia de Huaylas, estaba ligado geográfica y comercialmente con el Puerto de Chimbote. En la provincia del Santa posteriormente se crearon el distrito de 1° de Junio con su capital Samanco por Ley N° 12294 de 1955; sustituyéndose por el nombre de Samanco mediante Ley 12713 del 31 de enero de

1957. Luego vendría el distrito de Coishco, creado por Ley N° 24959 del 13 de diciembre de 1988 y finalmente el Distrito de Nuevo Chimbote que fue creado mediante Ley N° 26318 del 27 de mayo de 1994, promulgada el 1° de Junio de 1994.

De acuerdo a su ubicación podemos decir que Chimbote está situado en la Costa o Chala, que comprende desde el litoral hasta los 500 metros sobre el nivel del mar, al Nor Oeste del país a 431 Km de Lima y a sólo 210 Km. de Huaraz. Su casco urbano se eleva a un nivel de entre 2 y 4 m.s.n.m. y la costa donde se asienta, conocida como la Bahía el Ferrol, presenta una tierra fértil a orillas del mar, parcialmente arenosa y plana con algunos ligeros accidentes. Su ubicación está en los 90° 5' de Latitud Sur 4 a 78° 35' de longitud Oeste del meridiano de Green-wich. Con una temperatura variable de 32°c., como máximo en el mes de febrero, y a 14°c., en el mes de julio.

La Universidad Nacional del Santa, creada por Ley N° 24035 del 20 de diciembre de 1984, es persona jurídica de derecho público. Se rige fundamentalmente por la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto y sus Reglamentos. Es una comunidad académica orientada a la investigación, docencia, extensión cultural y proyección social que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados. Ha sido concebida, desde su creación, como universidad para el desarrollo, con clara conciencia de su compromiso con el bienestar y la justicia social, su respeto por la ciencia y la cultura y la necesidad de su aporte al progreso del país y de la región, reconociendo los valores imprescriptibles de la libertad y la dignidad humana, los cimientos de la cultura nacional que hacen de la identidad del pueblo peruano, y la integración armónica de los sectores sociales que la componen. Tiene su sede en el distrito de Nuevo Chimbote, provincia del Santa, departamento de Ancash; para el cumplimiento de sus fines dispone de unidades académico-administrativas. El 20 de diciembre de cada año se declara “Día de la Universidad Nacional del Santa”, en conmemoración a la promulgación de la Ley N° 24035, ley de creación de la Universidad.

Por otro lado, según Sergio Koremblit manifiesta que la gente joven en el Perú apunta a ser empresaria y a generar puestos de trabajo, antes que ser empleada en alguna compañía, y ese emprendedurismo genera valor para el país, señaló hoy el experto en

management y estrategia de negocios. Indica que existe una gestión de cambio en la generación joven del país que busca prácticas o trabajo en una compañía en calidad de dependiente, para, luego, sobre esa base, generar su propio proyecto de negocio y generar puestos de trabajo.

"Existe una gestión de cambio de los jóvenes que requiere de una capacitación adecuada para que puedan realizar sus sueños, pues se necesita conocer de diversos aspectos, como los impositivos y legales, además del conocimiento de mercado, los costos fijos y el costo total, entre otros conceptos", anota.

El experto en emprendedurismo manifestó que ahora que el Perú es más competitivo y está creciendo, los jóvenes quieren ser empresarios. "El Perú es un país de emprendedores y esa es una buena noticia, pues se genera valor agregado, dado que en la medida que más empresas propias tengamos y generemos más marcas, productos y servicios, más trabajo se genera", Es por eso que la presente investigación trata de reforzar dicho crecimiento en emprendimiento mediante la correcta gestión en los estudiantes universitarios.

1.2. Origen y Evolución Histórica de la Problemática

Emprender significa iniciar, explorar, promover, organizar, tomar riesgo. Los humanos en general son una especie emprendedora, porque en el transcurso de su existencia han generado patrones de conducta relacionados con la innovación. Observamos este hecho desde el mismo tránsito de la prehistoria a la historia de la humanidad, la cual implicó seguramente la existencia de seres capaces de explorar y organizar, hombres incógnitos, emprendedores primitivos capaces de tomar riesgos y sostener iniciativas que contribuyeron a mejorar la vida de la humanidad: son ellos los que crearon instrumentos de caza: el hacha de mano, la lanza, vestimenta, descubrieron el fuego, la agricultura, la cocción del barro, construyeron viviendas, inventaron la escritura y con ello, la historia; en fin, inventaron la especialización social y la ciudad.

Aunque existan manifestaciones culturales en el medio rural, su cultura realza la costumbre, y, por consiguiente, este entorno no es propio para el cambio. Las ciudades

son donde las formas de organización social hacen prevalecer el intercambio de ideas y la creatividad, las ciudades son el sitio donde la innovación se hace característica.

Los espacios urbanos fueron dominantes por primera vez en las sociedades del neolítico establecidas en Mesopotamia, es decir, la parte occidental de la masa euroasiática ubicada entre los ríos Éufrates y Tigris. Esta zona llena de urbanidad fue el laboratorio de la producción urbana de la humanidad occidental. En ella se inventaron todo tipo de utensilios, se cristalizó una fase dinámica de avances y conflictos que configuraron su esencia. Ahí se dio un proceso de creación que fue producto de la actividad emprendedora del individuo, aunque tenemos pocos conocimientos de ello, ahí se inventó la escritura, las matemáticas, la astronomía, se consolidó la agricultura; de ahí proviene la cerámica, el ladrillo y el arte de la construcción; todo ello resultado de un pueblo o conjunto de pueblos emprendedores.

Después fue en ciudades como Atenas donde la libertad se constituyó en un ejercicio de cultura y destacaron los emprendedores de la ciencia y la filosofía, pensadores que nos heredaron su saber desde los tiempos de Sócrates hasta los de Hypatia, emprendedores que nos legaron el conocimiento como objetivo humano y una hermosa biblioteca como centro de la vida intelectual, la biblioteca de Alejandría.

En la Edad Media los emprendedores fueron de tipo religioso en su primera fase y de tipo militar y mágico hacia su final. Durante ella la creencia y la fe fueron la base de las prácticas sociales, la organización social a partir de la ciudad fue relegada. En lo general, en ese período la iniciativa individual era escasa, los emprendedores de tipo civil no eran bien recibidos y eran pocos; hacia el final de la misma, fueron los italianos quienes que se arriesgaron a atravesar Eurasia y penetraron en el Imperio Chino en busca de comercio. Sin embargo, la acumulación de riqueza tenía un grupo especializado en ello, los judíos, quienes hicieron del ahorro y la inversión un oficio para obtener dividendos, en su éxito se encontró otro motivo para justificar su marginación. Asimismo, otro tipo de emprendedores fueron los alquimistas, quienes conjuntaron la magia y la ciencia con el objetivo de encontrar la piedra filosofal, la substancia que contuviera en sí misma los cuatro elementos y poseyera las propiedades necesarias para transmutar cualquier metal en oro, que fuera elixir de la vida, que curara enfermedades y lograra la inmortalidad, y por increíble que parezca, esta búsqueda dio como resultado el descubrimiento de los fundamentos de la química.

Esta situación cambió en el siglo XV, cuando Bizancio cedió ante el avance musulmán en el oriente europeo, y en el occidente fueron derrotados en la Península Ibérica, una serie de emprendedores indagaron rutas comerciales alternas que rompieran el bloqueo otomano de la ruta de la seda. Esta búsqueda transformó al mundo. Emprendedores como Enrique el Navegante traspasaron el Estrecho de Gibraltar e iniciaron la exploración de las vías marítimas hacia el Oriente. Este fue el comienzo de los grandes descubrimientos geográficos que permitieron a marinos italianos, portugueses y españoles darle la vuelta al planeta. Estas iniciativas transformaron al mundo entre 1450 y 1800, es decir, entre el Renacimiento y la Ilustración, por eso este fue un periodo caracterizado por grandes emprendedores.

Emprendedores y cultura moderna

En este periodo los océanos fueron conquistados, el comercio alcanzó un volumen y una dimensión geográfica nunca antes logrados. El aumento del intercambio comercial motivó fuertes oleadas de emigración de Europa al resto del mundo, y hubo un conjunto de emprendedores: exploradores, conquistadores, nuevos religiosos, gente que se arriesgó a establecer formas de vida guiadas por la utopía o por la ganancia. Estos emprendedores modificaron la vida entera del planeta: globalizaron su economía.

Las ciudades fueron nuevamente los sitios en donde los emprendedores civiles encontraron un nicho para sus actividades, los libertos urbanos, alejados de los dominios territoriales, generaron sistemas que se basaban en la producción para el intercambio a pesar de las excesivas reglamentaciones y de su carácter corporativo, pero también se apoyaron en sistemas de conocimiento donde la razón, no la creencia, ganó la batalla. Así, desde el origen de la Época Moderna, cuando la organización social se fincó de nuevo en la razón y el entendimiento, se creó una nueva cultura que aceptó como valor el progreso material de la humanidad.

La razón se difundió a partir del siglo XVIII como principio explicativo de todo: de la naturaleza, de la religión y del propio hombre. La creencia fue sustituida por la ciencia, la ganancia dejó de ser pecado, los préstamos a futuro y a distancia se desarrollaron sentando las bases de un mercado financiero internacional, los sistemas comerciales florecieron, primero bajo la acción emprendedora protegida por los reinos,

luego, como expresión privada. La vida toda, determinada por el esfuerzo personal, era una vida con futuro porque el bienestar se convirtió en el objetivo del mundo.

Lo que siguió a la Ilustración fue una serie de revoluciones sociales, civiles, y políticas realizadas por espíritus emprendedores. En efecto, a raíz de la revolución comercial que encabezaron los ibéricos, el incremento de la riqueza dio pauta al desarrollo de la Revolución Industrial realizada por los ingleses y holandeses. A partir de ese entonces, empezó a generalizarse la idea de que las sociedades pueden mejorar su nivel de vida. El hombre civil de las nuevas urbes industriales comenzó a definirse por su carácter emprendedor asociado al cambio social y al papel que en él juega el sentido material para encontrar nuevas modalidades que satisfagan sus necesidades tanto sociales como económicas

La comprensión de la actitud emprendedora de la sociedad civil como determinante en el proceso de mejoramiento de la vida fue resultado de El Renacimiento, la revolución comercial, la Revolución Industrial y la Ilustración. Este conjunto de movimientos dieron otro papel al individuo en la sociedad porque, a partir de entonces, él fue el origen del poder y el fin de la economía. Desde ese tiempo se construyeron conjuntos sociales organizados cada vez más con base en el conocimiento, no en la creencia, tratando de hacer crecer el ingreso más que la riqueza, es decir, la producción en vez de la propiedad, haciendo del bienestar un objetivo tripartito: social, económico y político. Así se establecieron sistemas basados en principios jurídicos-sociales de igualdad, en principios económicos de competencia orientados a la satisfacción del consumidor y en fundamentos políticos derivados de la idea de que la soberanía, o sea, el poder político, debía recaer en el pueblo y no en un monarca.

Todo este conjunto de cambios transformó la visión de la vida, particularmente de la idea del poder, porque si este recaía en el pueblo, entonces el poder que residía en él debería servirle para lograr sus objetivos, de manera que un nuevo conjunto de emprendedores sociales se sumaron a los emprendedores particulares, la sociedad era principio y fin de la economía y de la política.

En economía, los hechos eran contundentes: a partir de la industrialización, la competencia, la reorganización política, la especialización y la división del trabajo social elevaron la productividad y aumentaron el intercambio y el bienestar material,

el cual ha venido en ascenso desde la recuperación renacentista; asimismo se desarrolló el conocimiento para el beneficio material de la sociedad que ha caracterizado el desarrollo mundial contemporáneo.

1.3. Características

En la práctica, cuando los estudiantes han concluido su formación profesional y se ven limitados en las posibilidades de acceso a un empleo, se enciende en ellos, como una llama, el emprendimiento generado por la necesidad. En el caso de América, esto se evidencia en las cifras del estudio Global Entrepreneurship Monitor (GME), donde una de las principales motivaciones de los emprendedores es la carencia de empleo y su necesidad de generarse un autoempleo. En este estudio también se identifica que la actividad emprendedora en el país es alta, encontrándose en tercer lugar, de 34 países analizados. Según el estudio del GME, para impulsar el emprendimiento en el país, se requiere, entre otras cosas lo siguiente: (i) mejorar condiciones de entorno y financiamiento; (ii) generar espacios para la innovación y desarrollo de mercados; (iii) promover la vocación y competencias emprendedores y propiciar una mayor conexión entre el mundo académico y el laboral; (iv) promover redes de emprendedores; y, (v) fomentar el uso de nuevas tecnologías de la información. Independientemente del modelo educativo aplicado para impulsar el emprendimiento, lo importante es que, a lo largo del proceso educativo se dote al individuo de herramientas teórico-prácticas, de capacidades para ser un emprendedor, con base en un direccionamiento estratégico y una visión de sostenibilidad en el largo plazo, en el cual este nuevo empresario debe comprender que el fin último de la empresa no es solo crear valor para los accionistas o dueños de la empresa, sino que es aportar a la creación de valor también para los stakeholders (Parte interesada, interesados), manteniendo equilibrio entre el desarrollo económico, social y ambiental. Experiencias de países como Chile denotan que la enseñanza de emprendimiento, debe trascender y convertirse en una verdadera “cultura”, donde el compromiso del sistema educativo no se circunscribe el ámbito universitario, sino que puede generarse emprendimiento desde los diferentes niveles de instrucción. En el ámbito educativo es necesario reconocer la importancia de contar con esquemas de educación para emprendimiento, alineados desde la estrategia hasta la conformación misma de la malla curricular. Las perspectivas de la educación para el

emprendimiento en el país son alentadoras, pues existen planteles de educación superior, y hasta secundaria, desarrollando competencias empresariales en sus estudiantes, para lo cual aplican diversas herramientas, tales como rondas de negociación, concursos para emprendimiento, entre otras. El reto del país va más allá del emprendimiento, en una etapa inmediatamente posterior a éste, se tiene la necesidad de apoyar a la sostenibilidad de largo plazo de las nuevas empresas, es decir facilitar las condiciones para que éstas se desarrollen y perpetúen en el tiempo.

Un estudio de la Universidad de Cornell resalta que existen dos modelos de educación en emprendimiento: Imán y Radiante. La diferencia radica en el lugar dónde se enseña sobre emprendimiento. El primero implica que todos los programas se imparten en una escuela o facultad. Un ejemplo de este modelo es Babson (sin embargo, esto no implica que no puedan asistir estudiantes de otras facultades). En tanto que, en el segundo modelo, los cursos se imparten en varias escuelas. Por ejemplo, en la Universidad de Cornell los cursos se imparten en las nueve escuelas. Varias entidades educativas disponen de un Centro de Investigación y Desarrollo para el Emprendimiento, que es el punto de referencia desde el cual se implementan las actividades académicas en la temática de emprendimiento. Esto implica que desde el centro se generan los programas de emprendimiento no solo para facultades como la de Administración de Empresas, sino también para otras facultades. Esto permite que las políticas de educación sobre emprendimiento sean dinámicas, de forma tal que incluso un estudiante de diseño gráfico, por ejemplo, puede tomar cátedras relativas a emprendimiento. Esto fomenta el espíritu emprendedor en los estudiantes de la universidad en general. Dicho esto, se entendería que el emprendimiento es considerado un eje transversal del proceso educativo de las universidades que optan por este modelo. Con respecto al enfoque de la enseñanza de emprendimiento, así como al uso de las herramientas de aprendizaje, durante el XVII Congreso Latinoamericano y del Caribe sobre Espíritu Empresarial llevado a cabo en el año 2006, se dio importancia al desarrollo de las etapas y los elementos para fomentar el espíritu empresarial en un esquema educativo. En este modelo la clave es desarrollar el espíritu empresarial a lo largo del proceso de formación de los individuos, aplicando las herramientas de conformidad con las distintas etapas de la educación empresarial. En este modelo el docente es un facilitador inteligente, flexible y motivador de las iniciativas empresariales, con capacidad de desarrollar habilidades empresariales con

diferentes instrumentos teórico-prácticos. El National Council for Graduate Entrepreneurship (NCGE) en su documento sobre Emprendimiento Universitario, pone de manifiesto la necesidad de fomentar un esquema educativo holístico, donde el centro del proceso de formación no debe estar en la capacidad de que el estudiante formule un plan de negocios, sino en el desarrollo de las capacidades para ser un emprendedor, con base en los valores, direccionamiento y pensamiento estratégico, y que conozca e interprete las necesidades de los stakeholders de un mercado cada vez más global.

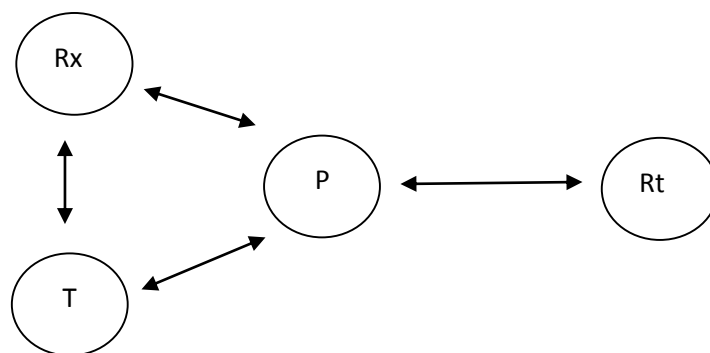
1.4. Metodología

NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente Proyecto de Investigación se enmarca en la Investigación de tipo Socio-crítica-propositiva, Tecnológica porque según la finalidad se busca solucionar las deficiencias y ausencias en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote mediante la propuesta de una Gestión de Educación Emprendedora, sustentada en las teorías de la Educación Emprendedora y de la Formación Personal Autogestionaria. De acuerdo a la metodología de trabajo, la investigación determinará la relación de ambas variables de tipo causal.

Diseño: Cuasi-experimental

Esquema



Leyenda:

Rx : Estudia una determinada realidad

T : Enfoques teóricos para estudiar la mencionada realidad

P : Propuesta teórica para solucionar el problema.

Rt : Realidad transformada

1.5. Población y Muestra

De acuerdo con los datos de la entrevista con los estudiantes el universo de estudio Se utilizará la población muestral conformada por 33 Estudiantes del Noveno Ciclo, identificados al azar.

1.6. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

A. Métodos:

Método histórico. Ha permitido el conocimiento de las distintas etapas del objeto de estudio en su sucesión cronológica, Para conocer la evolución y desarrollo del objeto estudiado en la investigación se hizo necesario revelar su historia, las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales. Mediante el método histórico se analizó la trayectoria concreta de la teoría, su condicionamiento a los diferentes períodos de la historia, mirada esencial desarrollada en el Capítulo I.

Método sistémico. Sirvió para modelar el objeto mediante la determinación de sus componentes, así como las relaciones entre ellos. Esas relaciones determinaron, por un lado la estructura del objeto; y, por otro su dinámica, fundamentalmente, determinadas en la Matriz de la Investigación.

Método sintético. Es un proceso utilizado mediante el cual se relacionaron hechos aparentemente aislados. Esto consiste en la reunión racional de varios elementos dispersos en una nueva totalidad, se presenta más en el planteamiento de la hipótesis.

Método lógico. Permite la observación de las variables estudiadas, la elaboración de la Matriz de relaciones lógicas, problema, objeto de estudio, objetivo general, campo de acción, hipótesis, tareas (objetivos específicos), formulación de conclusiones.

Método dialéctico: Para explicar las leyes que rigen las estructuras económicas y sociales, sus correspondientes superestructuras y el desarrollo histórico del contexto, en el que se desarrolla la investigación.

B. Técnicas e instrumentos:

Observación: Consiste en el registro sistemático, viable y confiable de comportamiento o conducta manifiesta. Su instrumento de medición es la **ficha de observación**. Puede utilizarse como instrumento de medición en muy diversas circunstancias.

Entrevista: Este procedimiento es altamente valioso y útil para recabar informaciones actualizadas que probablemente no están disponibles en las publicaciones escritas; permite la búsqueda de soluciones puntuales en el ámbito escolar, familiar, laboral, científico, periodístico, etc.

Cuadernillo de preguntas: permitirá recoger y registrar los datos que constará de 23 ítems para los estudiantes y 16 ítems para la Docentes.

Fichaje: Permite recoger información teórica sobre el problema de investigación que se encuentra en los diferentes escritos. Su instrumento es la ficha.

Test: El objetivo es medir la cuestión concreta del individuo, dependiendo de qué tipo sea el test, se va a valorar, normalmente el estado en que está la persona relacionado con su personalidad, amor, concentración, habilidades, aptitudes, entre otros.

C. Análisis estadístico de los datos:

Para el análisis de los datos seguiremos los siguientes pasos:

Seriación: Se ordenan los instrumentos de recolección de datos.

Codificación: Se codifican de acuerdo al objeto de estudio. Consiste en darle un número a cada uno de los instrumentos.

Tabulación: Aplicados los instrumentos se procede a realizar la tabulación, empleando la escala numeral. Se tabulará cada uno de los instrumentos aplicados por separado.

Elaboración de cuadros: Los instrumentos tabulados nos permitirán elaborar cuadros o tablas por cada uno de los instrumentos. Los cuadros o Tablas elaboradas nos permiten realizar un análisis e interpretación de los datos recogidos y así poder comprobar la hipótesis de estudio planteada.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Estudio

Título:

Educación emprendedora en la universidad: Educando para el futuro. Universidad de Cádiz (España).

Autor:

Guillermo Gutiérrez Montoya

Resumen

La estampa del emprendedor se remonta a las primeras agrupaciones humanas y, por tanto, a nuestro pasado más recóndito como civilización. Sus características, casi inalterables en el transcurso del tiempo, lo sitúan siempre en una posición relevante y fundamental en el desarrollo y progreso social. La educación tiene un impacto positivo en el desarrollo del emprendedurismo, principalmente a nivel de las metodologías utilizadas en el aula. Para que la educación despierte el espíritu emprendedor del estudiante, deben romperse antiguos paradigmas y viejos modelos pedagógicos; se debe evolucionar cualitativamente hacia nuevos métodos, en donde el educando sea protagonista y responsable principal de su propio aprendizaje.

Título:

Incorporación de la perspectiva emprendedora en un centro de educación superior de ingeniería agronómica y de ingeniería de montes. Universidad de Córdoba.

Autor:

Leovigilda Ortiz Medina.

Resumen

Las vertiginosas transformaciones sociales, económicas y laborales acaecidas en las últimas décadas y la enorme cantidad de información, tecnología y conocimientos acumulados, han evidenciado la necesidad de cambios profundos en el proceso de

enseñanza-aprendizaje en todos los niveles educativos. La Universidad tiene mucho que aportar en esta compleja adaptación por su doble responsabilidad docente e investigadora; tareas tradicionales a las que se ha añadido la demanda de una mayor y más efectiva implicación en el desarrollo de los territorios, la sociedad y el mundo empresarial; lo que incluye desde la mejora de los mecanismos de transferencia de tecnología y conocimiento hasta la formación de emprendedores, y su propia transformación en una institución emprendedora.

Título:

Actitud emprendedora de los egresados de la carrera de administración de empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Facultad de Ciencias Empresariales – Chiclayo

Autor:

Deyvi Omar Mejía Baldera.

Resumen:

La siguiente Tesis determinó la actitud emprendedora de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Se llevó a cabo este estudio como respuesta al problema planteado: ¿Cuál es la actitud emprendedora de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la USAT?, como también a los objetivos; objetivo general: determinar la actitud emprendedora de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la USAT; y los objetivos específicos: determinar el conocimiento aprendido y la experiencia, determinar sus capacidades, determinar sus habilidades y determinar el nivel de compromiso y espíritu emprendedor de los egresados de la carrera de Administración de Empresas. Se realizó una investigación de tipo exploratorio y cualitativo. La población investigada fue de 476 egresados de la carrera de Administración de Empresas, de los cuales se seleccionaron 20 de ellos como muestra, llevando a cabo un muestreo no probabilístico hecho por bola de nieve, formando dos grupos: en el grupo “A” 10 Egresados Independientes y en el grupo “B” 10 Egresados Dependientes; ejecutando las entrevistas respectivas y la recolección de información para la validación y veracidad de los resultados. Los resultados de las dos poblaciones

estudiadas, mostraron que la actitud emprendedora de los egresados Independientes es mayor a la actitud mostrada por los egresados Dependientes, esto debido a que el grupo “A” aprovechó mejor los conocimientos adquiridos en la universidad como también sus capacidades y habilidades para formar un negocio u empresa propia.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Teorización de la Ingeniería Mecánica

Franz Reuleaux (1829-1905) refiere que la Ingeniería Mecánica está relacionada con todo lo que pertenezca a una industria como estructura y construcciones. El término “máquina” no tiene un concepto que diferencie un tipo de máquina de otra. El ingeniero y profesor alemán.

Joseph Fourier, clásico matemático y físico francés, define la Ingeniería Mecánica como la rama de la ingeniería que se dedica al estudio del diseño y construcción de elementos, máquinas, equipos y sistemas mecánicos para ponerlos al servicio de la humanidad, liberando al hombre del esfuerzo físico y dignificando su labor, para fomentar el desarrollo social y económico de la comunidad con su labor. La Ingeniería Mecánica analiza las necesidades y pone al servicio de ella los desarrollos de la “Ciencia universal”, traduciéndolos a los elementos, máquinas, equipos y sistemas, que presten un servicio adecuado, mediante el uso eficiente de los recursos disponibles. Asevera también que la Ingeniería Mecánica es la profesión que aplica los conocimientos científicos y tecnológicos en las áreas de conversión de energía, manufactura y diseño; para desarrollar creativamente productos, maquinaria y sistemas teniendo siempre en mente aspectos ecológicos y económicos para el beneficio de la sociedad. Finalmente, muestra que la Ingeniería Mecánica se encarga de la investigación, el diseño, la producción, la operación, la organización y los aspectos económicos de la generación, transmisión y utilización de la energía en forma térmica, y de los problemas relacionados con la producción de maquinaria, herramientas y sus productos, así como con la calefacción, la ventilación, la refrigeración y las instalaciones sanitarias.

(Burstall, 1965) La ingeniería mecánica es una rama de la ingeniería que aplica, específicamente, los principios de la termodinámica, la mecánica, la mecánica de fluidos y el análisis estructural, para el diseño y análisis de diversos elementos usados en la actualidad, tales como maquinaria con diversos fines (térmicos, hidráulicos, de transporte, de manufactura), así como también de sistemas de ventilación, vehículos motorizados terrestres, aéreos y marítimos, entre otras aplicaciones.

Los principales ámbitos generales desarrollados por ingenieros mecánicos incluyen el desarrollo de proyectos en los campos de la ingeniería que tengan por objeto la construcción, reforma, reparación, conservación, demolición, fabricación, instalación, montaje o explotación de: estructuras, equipos mecánicos, instalaciones energéticas, instalaciones y plantas industriales.

(Burstall, 1965) La ingeniería mecánica es un campo muy amplio que implica el uso de los principios de la física para el análisis, diseño, fabricación de sistemas rurales. Tradicionalmente, ha sido la rama de la ingeniería que mediante la aplicación de los principios físicos, ha permitido la creación de dispositivos útiles, como utensilios y máquinas. Los ingenieros mecánicos usan principios como el calor, las fuerzas, la conservación de la masa y la energía para analizar sistemas físicos estáticos y dinámicos, contribuyendo a diseñar objetos. La ingeniería mecánica es la rama que estudia y desarrolla las máquinas, equipos e instalaciones, considerando siempre los aspectos ecológicos y económicos para el beneficio de la sociedad. Para cumplir con su labor, la ingeniería mecánica analiza las necesidades, formula y soluciona problemas técnicos mediante un trabajo multidisciplinario y se apoya en los desarrollos científicos, traduciéndolos en elementos, máquinas, equipos e instalaciones que presten un servicio adecuado, mediante el uso racional y eficiente de los recursos disponibles.

Según la UTEC la Ingeniería Mecánica se encarga de diseñar máquinas innovadoras y sistemas para la industria. La Ingeniería Mecánica tiene un papel protagonista en el desarrollo, diseño y fabricación de los nuevos materiales que transforman el mundo. Tus materias primas más importantes son tu creatividad y tus conocimientos científicos.

Web: La Ingeniería Mecánica presenta muchas facetas de especialización: Diseño, máquinas de vapor, metalurgia, producción de energía, textil, trabajos especializados en máquinas, herramientas y maquinaria pesada, refrigeración y aire acondicionado, ferrocarriles, equipo automotores y diésel, entre otros.

Es decir a la Ingeniería Mecánica le competen las áreas en donde sea necesario el aprovechamiento de los recursos naturales y la manipulación de las puertas productivas por medio de máquina, herramientas, mecanismos, que facilitan esta tarea.

Características básicas:

Las características esenciales de la Ingeniería Mecánica se asimilan a las demás Ingenierías, son ciencias actuales y de carácter práctica, sólo que lo que hace distintiva a la Mecánica de las otras ingeniería son las siguientes:

- Se basa en la conversión de energía,
- Se ocupa de los problemas y el uso de la energía (De la contaminación ambiental, proceso de combustión, contaminación térmica y auditiva),
- Del manejo y procesamiento de los materiales Diseña vehículos de transporte.
- Es responsable de la seguridad de los productos.
- Son conocimientos utilizados principalmente en principios físicos y propiedades de los materiales,
- Son actividades, son palpables en máquinas, herramientas y mecanismos.
- Uno de sus principales actividades opera en la producción de bienes y servicios.

Es el conjunto de conocimientos cuyo objetivo es el óptimo aprovechamiento de los recursos en el diseño y construcción de toda clase de herramientas y maquinarias que satisfagan las necesidades del individuo y de la comunidad.

Web: La ingeniería Mecánica es una rama de la ingeniería que se ocupa de idear, analizar, diseñar, construir y mantener máquinas, instalaciones y plantas industriales. Para ello utiliza los principios de la mecánica de sólidos y fluidos, la termodinámica y las leyes del comportamiento de los materiales así como formulaciones matemáticas y criterios económicos.

Históricamente la ingeniería mecánica aparece desde la construcción de herramientas y máquinas más o menos complejas desde hace miles de años, sin embargo su nacimiento como profesión está muy vinculada con la creación y puesta en marcha de la máquina de vapor que se produce con la Revolución Industrial. Su desarrollo posterior fue muy rápido, ya que contribuyó a la aparición de máquinas más complejas como ferrocarriles, ascensores, automóviles, electrodomésticos, aeronaves, motores, turbinas, entre otros. Estos avances agigantados de la ingeniería mecánica vienen aunados a otras áreas como materiales, control, electrónica y computadoras por citar algunos, es sobre todo el computador y su extensibilidad a todos los espacios de las actividades humanas el que ha impulsado en mayor medida a la ingeniería en los últimos años y es predecible que los avances en nuevos materiales puedan suponer a su vez un impulso adicional en el futuro.

2.2.2. Importancia de la Ingeniería Mecánica

Según la entrevista al Ing. Hugo Mundaca Guerra declara que en los últimos años, el Perú registra tasas de crecimiento que demuestran mejoras en los rubros económicos, es decir, estamos creciendo y se genera la necesidad de atender requerimientos diversos en los campos de la ingeniería relacionados a la generación y utilización de la energía, el diseño de elementos electromecánicos, el control y la automatización de sistemas. Estas funciones deben ser realizadas por profesionales con un elevado perfil tecnológico, para ello, están los ingenieros mecánicos eléctricos.

Además manifiesta que el beneficio del ingeniero mecánico en una empresa está relacionado con su formación en las áreas de la física, desde donde se aprende la utilización de equipos electromecánicos en las diferentes industrias

y servicios, así como también cubrir las necesidades de las empresas locales, donde muchas veces se requiere un profesional que conozca de temas diversos, como por ejemplo: el sistema eléctrico, el sistema de bombeo, el sistemas de automatización, máquinas herramientas, la gestión ambiental, etc., y donde la función del ingeniero termina siendo clave dado su criterio técnico que sirve para mejorar y ahorrar recursos.

Refiere sobre los ingenieros mecánicos que su participación es primordial en actividades relacionadas a la generación, la transmisión y la distribución de la energía y; sus actividades relacionadas como el mantenimiento, el control y la automatización. Otra área importante donde se desarrollan es el diseño y la implementación de equipos electromecánicos.

En esta última área, su intervención está limitada exclusivamente a la selección y utilización de equipos electromecánicos, manteniéndonos como usuarios de tecnología importada. Esta situación debe cambiar para dar paso al desarrollo tecnológico de soluciones más acordes con nuestras necesidades en sectores como el agrícola, textil, térmico, etc.

Importancia social

Por: José Romo Garnica Moreno y Raúl Reynoso González (29 abril, 2013)

El desarrollo sustentable es una práctica de indiscutible valor a nivel global, y solo algunos Ingenieros Mecánicos la promueven. Afortunadamente, los que sí están comprometidos están involucrados en proyectos como los siguientes: Volkswagen, galardonada como la empresa verde del 2012, es consciente que la Tierra se encuentra en crisis debido a las inmensas cantidades de contaminantes liberados al medio ambiente. Por ende la compañía ha creado un programa llamado ThinkBlue, el cual tiene como propósito el desarrollo de productos y tecnologías ambientales, así como métodos de producción eficiente de los recursos. Los Ingenieros Mecánicos también han incorporado prácticas sustentables en su cadena de valor para la industria, con un mayor rendimiento y menor consumo de combustibles de las nuevas generaciones de vehículos entre un 10 y un 15 por ciento, según afirma Evelyn Castillejos, publicista de Merca 2.0 (2011).

Volkswagen, la compañía Alemana, pretende inspirar acciones eco-amigables en los conductores a través de su movimiento ThinkBlue. Dentro del programa se encuentra una solución tecnológica denominada BlueMotion Technologies, enfocada al ahorro de combustible y de movilidad eléctrica. Por ejemplo los motores TSI y TDI, de inyección estratificada por turbo alimentador e inyección directa turbo diésel respectivamente. Como lo menciona la página ThinkBlue (2013), estas tecnologías ofrecen una mayor potencia y menores emisiones de CO₂. En el mismo concepto se inserta Team Blue Factory, el cual incorpora medidas ambientales-amigables como mejoras en la eficiencia de la producción de vehículos. La iniciativa abarca varios proyectos en conjunto con diferentes organizaciones ambientales, que atienden diferentes demandas sobre sustentabilidad en distintos países. En el caso de México, por ejemplo, las acciones van encaminadas a prevenir la erosión del suelo, mientras que en el sur de África se centran en proteger la biodiversidad (Volkswagen, 2013).

Por otro lado el desafío para los ingenieros mecánicos de crear un proyecto sustentable hoy en día es imperativo, el consumo desmesurado de recursos y la carencia de planeación han puesto al planeta en un gran peligro. La ingeniería tiene la amplitud del conocimiento, creando así a personas especializadas en ciertas áreas, pero a su vez dejando espacios vacíos. Como Ingenieros Mecánicos se nos presenta un mar de posibilidades no solo para implementar nuevas tecnologías, sino que también para desarrollarlas conforme a las necesidades y presupuesto disponible.

El automóvil Polo de Volkswagen es uno de los autos compactos más responsables con el medio ambiente. El polo es un automóvil de 1.2L con cuatro cilindros turbo. Anteriormente las personas creían que un coche por ser turbo consumiría mucha gasolina o que el precio del automóvil sería muy elevado, pero Volkswagen ha desarrollado una nueva tecnología en los motores de inyección directa, el bloque del motor es más compacto y logra mantener una mayor compresión en los cilindros. Al generar una mayor compresión, se desperdicia menos energía y potencia. Por otro lado, los inyectores son controlados a través de una computadora, la cual controla la cantidad de gasolina introducida en los cilindros. Esto genera que el motor pueda quemar

completamente el combustible y así las emisiones han disminuido un 12 por ciento (Automóvil, 2013). Hoy en día los automóviles eléctricos o Híbridos son un gran beneficio para el medio ambiente, pero debido a su elevado costo de producción y venta, la sociedad no los ha aceptado. Por este motivo resulta atractivo un auto compacto con gran potencia en el cual pueden viajar cómodamente cinco pasajeros con un consumo mínimo de combustible y con bajas emisiones de CO₂. De esta manera Volkswagen introduce al mercado un vehículo muy práctico para toda la familia.

Por otro lado, debido a la capacidad de la cajuela y el espacio entre pasajeros, el Polo no sería la primera opción para algunas personas. También su uso en la ciudad puede incomodar pues el DSG (caja de cambios automático) resulta brusco y se hace necesario no abusar del acelerador para que el despegue del coche sea suave, sin sobresaltos. Si bien es un auto relativamente accesible y práctico, las relaciones están ajustadas con la idea de aprovechar el máximo potencial del propulsor y la agilidad con la que cambia de velocidad es sensacional con siete velocidades, doble embrague robotizado y tres modos de manejo (Comfort, Sport, Manual), dando una amplia libertad al conductor de hacer y deshacer (Automóvil, 2013).

Finalmente, Volkswagen muestra calidad y detalles atractivos a sus clientes; sin dejar de lado la sustentabilidad de la empresa y de sus autos; la gran comunidad de Ingenieros Mecánicos que se ven involucrados en grandes puestos de control, creatividad, desarrollo y mercado, aportando al medio ambiente con nuevos autos que fueron hechos para menos gasto y mayor potencia en un precio accesible, pero lo suficientemente agradable para toda la tecnología y gustos que nos dan con cada nuevo modelo; sin olvidar los proyectos como ThinkBlue que siempre es el bienestar en las empresas la producción y el buen mensaje que se busca difundir entre las personas, sean o no, amantes de la empresa alemana.

Web: La carrera de Ingeniería mecánica está caracterizada por su utilidad, versatilidad e importancia en diversas áreas de la tecnología moderna. El Ingeniero Mecánico representa un factor esencial para el desarrollo de la industria en general y está destinado a ocupar posiciones jerárquicas pues su

formación está fundamentada en la creación de un profesional multidisciplinario, altamente capacitado, que pueda desarrollar sus actividades en las siguientes áreas fundamentales:

- Procesos Industriales: Industrias de productos de consumo masivo: industria alimenticia, papel, textil, plásticos o procesos químicos.
- Industria Petrolera y Petroquímica: Exploración, perforación, almacenamiento, distribución, refinación y transporte.
- Conversión y Transporte de Energía: Centrales termoeléctricas, hidroeléctricas, plantas diesel, turbinas de gas, sistemas eólicos, motores, etc.
- Diseño de Máquinas: Diseño, construcción, montaje y puesta en marcha de máquinas de todo tipo.
- Industria de Transformación de Materiales: Metalmecánicas, metalúrgicas del acero y del aluminio, conformado de metales, etc.
- Diseño de Plantas Industriales: Diseño, montaje, instalación y puesta en marcha de los diferentes servicios para las plantas (electricidad, agua, iluminación, aire acondicionado, tuberías, combustibles, higiénico-sanitario, transporte, etc.)
- Elevación y Transporte: Industria automotriz, ferroviaria, aeronáutica, naval, teleféricos, ascensores y grúas.

2.2.3. Emprendedurismo

La traducción directa de entrepreneurship de la jerga inglesa es ambigua, y se puede traducir como: emprendimiento, empresarialidad, espíritu emprendedor, empresariado. Para efectos de este artículo, su traducción aceptada será emprendedurismo.

El término emprendedurismo se utiliza para referir al sistema de rasgos, valores, cualidades, y actitudes psicológicos personales asociadas fuertemente

a una motivación para comenzar una actividad empresarial. La presencia del emprendedurismo no es claramente ninguna garantía que el individuo realmente iniciará una nueva empresa en un cierto punto en su vida. Ni la carencia del emprendedurismo sugiere que nunca se sienta bien como empresario.

Tener un espíritu emprendedor significa simplemente que se está predispuesto hacia la actividad emprendedora y que, *ceteris paribus*, hay una probabilidad substancialmente creciente que algún día elegirá comenzar con una actividad emprendedora y se tendrá éxito

(Moen et al., 2004).

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el emprendedor es aquella persona que “impulsa con resolución acciones dificultosas o azarosas”, además agrega que la palabra emprender (Del lat. *in, en, y prende*re, coger) en el ámbito de los negocios puede definirse como “acometer y comenzar una obra, un negocio, con empeño, especialmente si encierran dificultad o peligro”.

Pinchot (1985) define a un emprendedor como “cualquier soñador que hace” y agrega que “los emprendedores son personas que sueñan y logran hacer realidad lo que imaginan. Son aquellos que pueden tomar una idea y hacerse responsables de innovar y de obtener resultados”.

Para Mulcahy (2003) el emprendedor es “una persona que emprende o controla un negocio o empresa, y asume el riesgo de ganancia o pérdida”. El progreso de la humanidad de cavernas a recintos universitarios ha sido explicado de numerosas formas. Pero el centro prácticamente de todas estas teorías ha sido el papel “de agente de cambio”, la fuerza que inicia y coloca en práctica el progreso material. Hoy reconocemos que el agente de cambio de la historia humana ha sido y muy probablemente seguirá siendo el emprendedor (Kent,

Sexton y Vesper, 1982).

Aunque intuitivamente se puede pensar que el emprendedurismo es el proceso de crear nueva riqueza, existen casi tantas definiciones de emprendedurismo

como trabajos que se refieren a este término. Klapper et. al. (2007) definen al emprendedurismo como las actividades de un individuo o un grupo dirigidas a iniciar actividades económicas en el sector formal bajo una forma legal de negocio. Esta definición deja fuera a todas aquellas personas que realizan actividades dentro del sector informal de la economía. En contraste, el Global Entrepreneurship Monitor define emprendedurismo como cualquier intento llevado a cabo por los individuos de empezar una nueva empresa, incluyendo cualquier intento de volverse auto-empleado (Autio, 2007). Esta definición incorporaría categorías como los vendedores ambulantes o taxistas, que buscan en estos oficios el autoempleo y la subsistencia, y otras que parecen muy alejadas de las anteriores, como el estudiante que genera una nueva tecnología y decide formar una empresa para comercializarla.

Otros autores siguen el enfoque de tratar de definir emprendedurismo a través de ciertas características que son inherentes a la actividad emprendedora. Barth et al (2006) presentan dos preguntas que deben hacerse para entender emprendedurismo: (1) ¿Por qué algunos individuos se vuelven entrepreneurs mientras que otros no? y (2) ¿Qué factores afectan principalmente el proceso de iniciar o ser dueño de un pequeño negocio, o de volverse auto-empleado? Iversen et. al. (2005), abogan por que el concepto de emprendedurismo es polifacético y que muchas de las definiciones utilizadas en diferentes trabajos no hacen sino cubrir algunas de las muchas aristas de la actividad entrepreneurial. Como muestra de esta variedad de acepciones de emprendedurismo, hacen notar cómo el concepto ha cambiado a lo largo del tiempo para la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico: (1) La habilidad de manipular recursos para obtener nuevas oportunidades de negocio (1998); (2) El proceso dinámico de identificar oportunidades económicas y aprovecharlas desarrollando, produciendo y vendiendo bienes y servicios (1997); (3) Autoempleo (2001); (4) Un entrepreneur es un individuo emprendedor que muestra la disposición de tomar riesgos con ideas nuevas o innovadoras para generar nuevos productos o servicios (2001) (Iversen et. al, 2005).

Es cualquier intento llevado a cabo por los individuos de empezar una nueva empresa, incluyendo cualquier intento de volverse auto-empleado (Autio, 2007).

Según el autor Antonio César Amaru (Administración para Emprendedores), la persona que asume el riesgo de iniciar una empresa es un emprendedor. La palabra emprendedor proviene del latín *imprendere*, que significa “tomar la decisión de realizar una tarea difícil y laboriosa, poner en ejecución”. Tiene el mismo significado que la palabra francesa *entrepreneur*, que dio origen a la palabra inglesa *entrepreneurship*, la cual se utiliza para designar el comportamiento del emprendedor.

Es considerable mencionar algunas características que la mayoría de los teóricos modernos incorporan en sus definiciones de emprendedor. En lo respecta a cuál es el término correcto, emprendedurismo o emprendimiento. Cabe mencionar que en términos generales, toda persona de una u otra manera es una emprendedora, sin embargo hay personas más propensas a realizar actividades emprendedoras, de estas personas se dice que poseen cultura emprendedora. Cuando existen muchas personas en una sociedad que tienen dicha "cultura", estaríamos en presencia de una sociedad emprendedora. Podemos hablar entonces de "emprendimiento" como la actividad iniciada por el "emprendedor" con objetivos y medios para llevarlos adelante. Finalmente decimos "emprenedurismo" cuando hablamos de los estudios, las dinámicas sociales, las teorías, la herramienta, la política que tiene su foco en el emprendedor o en su actividad en general.

Según, El Nuevo Diario (2005), nos dice que:

“[...] algunas versiones indican que desde el siglo 16 se comenzó a llamar emprendedor a toda persona que, como Cristóbal Colón, se lanzaba a la aventura de viajar al nuevo mundo, sin ninguna certeza de lo que su viaje exploradores de un mundo nuevo”

Emprendedurismo es primordial que se distinguimos diferentes características que una persona tiene para la realización de cualquier proyecto que ayuda, que

ayuda a tener una visión diferente, la cual de una manera individual o grupal se llegaría tener un resultado favorable en el futuro empresarial.

Importancia

El emprendedurismo es muy importante para todos y esencial porque nos brindan oportunidades de trabajo, negocios y nos abren puertas a otros ámbitos laborales. Para así, poder analizar el mercado y los cambios que se puedan presentar, las tendencias, nuevas modas, necesidades, gustos y preferencias.

Según, Wong (1997), nos habla de las actitudes del emprendedor: “Pasión de emprender, visión, capacidad de aprendizaje, búsqueda de logros de resultados, determinación y coraje, creatividad e innovación, persistencia, sentido de oportunidad, trabajo en equipo, autoestima, asertividad, y por último y no menos importante, la organización”

Evolución del emprendedurismo

Refiriéndonos a emprendedor como una persona tomadora de riesgo, sus antecedentes se remontan a la época de Cristóbal Colón, quien se lanzaba a la aventura de viajar al nuevo mundo, sin ninguna certeza de lo que su viaje le deparaba, e incluso sin saber si lograría volver.

El término emprendedor fue acuñado en la primera parte del siglo dieciocho, por el economista irlandés-francés Richard Cantillon, quien definió el término como "un agente económico que compra medios de producción a determinado precio, a fin de combinarlos y crear un nuevo producto". Posteriormente, el también economista francés J.B. Say añadió a la definición de Cantillon que el emprendedor era también un líder que atraía a otras personas, con el objetivo de constituir organizaciones productivas.

Famosos economistas ingleses, como Adam Smith, David Ricardo y John Stuart Mill, interpretaron el término como "Gerentes de negocios". Sin embargo, posteriormente, ellos llegaron a la conclusión de que ser empresario no requería de habilidad extraordinaria alguna, y que habían subvalorado el significado que en francés tenía el concepto de emprendedor. Esta afirmación era bastante radical, pues ahora sabemos perfectamente que para ser

empresario se requiere de muchas habilidades. Sin embargo, en la actualidad también sabemos que se puede ser empresario sin necesariamente ser un emprendedor. El ejemplo más claro sería el de una persona que hereda una empresa, sin ella haber realizado acción emprendedora alguna para su desarrollo.

Volviendo a la historia económica, en 1890, Alfred Marshall, otro economista británico, reconoció formalmente en su libro, Tratado de Principios Económicos, la importancia de los emprendedores en los procesos productivos. Marshall consideraba que son cuatro los factores necesarios para la producción: tierra, trabajo, capital y organización. Según este teórico, el emprendedor es quien al organizar creativamente los otros tres factores, tierra, trabajo y capital, crea nuevos productos o bien mejora los planes de producción de los actuales. También añade que el emprendedor tiene un profundo conocimiento de la industria en que se desenvuelve, es un líder natural y posee la habilidad de prever los cambios futuros en la oferta y la demanda. También gusta de tomar acciones riesgosas, aún con total ausencia de información.

Coincidiendo con Stuart Mill, Alfred Marshall considera las habilidades asociadas con los emprendedores son tan grandes y numerosas, que muy pocas personas pueden mostrarlas en un alto grado. Marshall considera también que las habilidades para ser un emprendedor pueden ser adquiridas, algo que hasta ese momento nadie consideraba. Marshall también afirma lo siguiente: "Todos los emprendedores poseen características similares, pero a la vez todos son diferentes y su éxito está en dependencia de las situaciones económicas en las cuales desarrollan sus esfuerzos."

Según ha transcurrido el tiempo, otros economistas han quitado o aumentado atributos que a su criterio caracterizan a los emprendedores, sin ponerse de acuerdo en ello. Pero en lo que sí hay una gran coincidencia es en que los emprendedores son un elemento necesario para el crecimiento económico, y que son grandes tomadores de riesgos, cuando consideran que hay una buena oportunidad para obtener utilidades. Adicionalmente a los que enfatizan la toma de riesgos como principal característica de los emprendedores, hay otra corriente que destaca su carácter innovador.

El economista norteamericano Harvey Leibenstein, añade por su parte que la característica insoslayable de todo emprendedor es la de ser "llenador de vacíos", en el sentido que tienen la habilidad de descubrir dónde está fallando el mercado para desarrollar nuevos bienes o procesos que el mercado demanda y no se le está supliendo. Es ahí donde los emprendedores conectan diferentes mercados, combinan diferentes elementos y generan productos innovadores que satisfacen demandas insuficientemente satisfechas.

Importancia y rol del emprendedurismo

El emprendimiento hoy en día, ha ganado una gran importancia por la necesidad de muchas personas de lograr su independencia y estabilidad económica. Los altos niveles de desempleo, y la baja calidad de los empleos existentes, han creado en las personas, la necesidad de generar sus propios recursos, de iniciar sus propios negocios, y pasar de ser empleados a ser empleadores.

Todo esto, sólo es posible, si se tiene un espíritu emprendedor. Se requiere de una gran determinación para renunciar a la "estabilidad" económica que ofrece un empleo y aventurarse como empresario, más aun sí se tiene en cuenta que el empresario no siempre gana como si lo hace el asalariado, que mensualmente tiene asegurado un ingreso mínimo que le permite sobrevivir.

En muchos países (Casi todos los países Latinoamericanos), para muchos profesionales, la única opción de obtener un ingreso decente, es mediante el desarrollo de un proyecto propio. Los niveles de desempleo, en gran parte de nuestras economías, rondan por el 20%, por lo que resulta de suma urgencia buscar alternativas de generación de empleo, que permitan mejorar la calidad de vida de la población.

Los gobiernos han entendido muy bien la importancia del emprendimiento, tanto así, que han iniciado programas de apoyo a emprendedores, para ayudarles en su propósito de crear su propia unidad productiva.

Casi todos los países, tienen entidades dedicadas exclusivamente a promover la creación de empresas entre profesionales, y entre quienes tengan conocimiento específico suficiente para poder ofertar un producto o un servicio.

La oferta de mano de obra, por lo general crece a un ritmo más acelerado de lo que crece la economía, por lo que resulta imposible poder ofrecer empleo a toda la población. Teniendo en cuenta que nuestros estados, no tienen la capacidad de subsidiar el desempleo como sí lo pueden hacer algunos países europeos, la única alternativa para garantizar a la población el acceso a los recursos necesarios para su sustento, es tratar de convertir al asalariado en empresario.

- Determinar el nivel de relación existente entre el empresario, el emprendedor y el gerente.
- Analizar la conceptualización y universalidad de las incubadoras de empresas.

El emprendedurismo en el Perú según Gan@Más

En setiembre del año pasado, EY, una de las mayores firmas de servicios profesionales del mundo, junto con el Ministerio de Relaciones Exteriores y ProInversión presentaron la “Guía de Negocios e Inversión en el Perú 2016 – 2017”. La guía busca servir como ayuda para el inversionista extranjero y nacional, ya que reúne información clave sobre la actualidad económica y sobre los principales aspectos tributarios, legales, laborales y de constitución de empresas del país, además de datos generales sobre cómo invertir y hacer negocios en el Perú.

Dentro de los múltiples aspectos que evalúa la guía, se encuentra el sector de emprendedurismo. En este toman el estudio Global Entrepreneurship Monitor (GEM), que tiene por propósito investigar las actitudes, actividades y características de los emprendedores en el mundo, así como del impacto que estos generan en el desarrollo de sus economías.

El GEM divide a los países de acuerdo a en qué basan su economía. Así hay tres bloques: los países que basan sus economías en sus recursos naturales que

tienen ingresos bajos, los que basan sus economías en la eficiencia como en el Perú, que tiene ingresos medios y, los que la basan en la innovación que son los países ricos y desarrollados.

Asimismo, el GEM define a la Tasa de Actividad Emprendora (TAE) como el número de emprendimientos entre la población económicamente activa y presenta resultados como la percepción de oportunidades, de capacidades, el miedo al fracaso y las intenciones de emprendimiento.

Siendo ello así, Perú está dentro de los 10 países en el mundo con una mayor tasa de actividad emprendedora. Ocupamos el puesto nro. 9 con un porcentaje de 22.2, siendo solo superados por Ecuador (#2), Chile (#6) y Colombia (#8) en la región. Esto significa que de cada 100 peruanos, 22 realizan alguna actividad emprendedora, principalmente en microempresas.

Sin embargo, por más que la TAE en el Perú es considerablemente alta (22.2% en el 2015) el porcentaje ha sido menor que años anteriores. En el 2014, 28 de cada 100 peruanos emprendían; y en el 2007, 25.

Por otro lado, en cuanto a las actitudes y percepciones emprendedoras de la población mundial entre 18 y 64 años, el porcentaje de intenciones de emprendimiento en nuestro país es de 38.6%, la percepción de oportunidades 51.4%, percepción de capacidades 65.3% y miedo al fracaso 25.5%. Estas cifras son positivas ya que se encuentran muy por encima del promedio regional.

Finalmente, el Perú es el país con el mayor porcentaje (17.8) de su población entre 18 y 64 años que son actualmente propietarios de una nueva empresa, cuyo funcionamiento no tiene más de 42 meses ni menos de 3. Seguidamente continúan Chile y Colombia, con 16.5 y 15.6 respectivamente.

2.2.4. Educación Emprendedora

M. Casson (1991) señala que el sistema educativo contribuye inicialmente al desarrollo de las capacidades requeridas por el empresario. En este sentido un

nivel de educación superior resulta ser una ventaja frente a quienes no lo alcanzan. En el estudio de Kourilsky (1998), donde los niños simulan ser empresarios, la habilidad académica es una de las variables que mejor predice el éxito empresarial.

Pero, por otro lado, el mismo Casson señala que para un empresario la enseñanza superior no le es imprescindible. Ser empresario no significa ser profesionalmente competente en todas las tareas empresariales (producción, administración, gerencia, comercialización, etcétera). Su tarea más bien consiste en conseguir para la empresa a profesionales competentes, delegar en ellos funciones específicas, dirigirles hacia el logro de los objetivos, motivarles, etcétera.

Alicia Castillo (1999) refiere que “la enseñanza de emprendimiento, debe fundamentarse en la Acción Basada en la Teoría (en inglés TBA).

Todos los trabajos anteriores se refieren a teorías y modelos desarrollados para ser aplicados en capacitación, bien sea a estudiantes de cursos de pre y posgrado como a ejecutivos y emprendedores.

Los educadores de emprendimiento deben relacionar teoría con práctica”. En este sentido, será necesario entonces que los facilitadores desarrollen actividades prácticas y vivenciales para que el entorno de aprendizaje sea favorable al estudiante, principalmente para el desarrollo de sus habilidades emprendedoras

En la actualidad, las instituciones educativas se encuentran trabajando hacia una educación que desarrolle competencias en el educando, que fortalezca sus habilidades y destrezas, y desde este punto de vista hemos pasado de una educación tradicional, centrada en el docente, hacia una educación centrada en el estudiante, en donde las metodologías se enfocan en el “saber-hacer” y los conocimientos son contrastados en la realidad por cada estudiante.

Pittaway y Cope (2007) distinguen entre la formación sobre el emprendimiento (about entrepreneurship), de tipo conceptual; la formación para el emprendimiento (for entrepreneurship), vocacional y centrada en la adquisición

de habilidades técnicas, y la formación a través del emprendimiento (practice in or through), y se refiere a la forma como se aprende a ser empresario; “el punto central en el aprendizaje es llegar a ser practicante, no aprender sobre la práctica”.

Klandt y Volkmann (2006) enuncian tres principios aparentemente evidentes (self evident) sobre el aprendizaje del emprendimiento:

- Puede ser aprendido: no es exclusivamente una habilidad innata.
- Puede ser enseñado: no se aprende solo con la experiencia.
- Puede adquirirse a través de cursos universitarios.

El autor Per Blenker (2006) propone el siguiente esquema, en el cual la Universidad juega un rol sumamente importante en el desarrollo del espíritu emprendedor.



Fuente: P. Blenker (2006).

Los tres ejes de la pirámide de Blenker son: el saber, la universidad emprendedora y el comportamiento emprendedor. La ‘universidad emprendedora’ y el ‘saber’ fomentan y desarrollan la ‘acción reflexiva’; el ‘saber’ estimula el incremento en la atención y la capacidad para que la persona pueda desempeñarse en distintos ambientes, estimulando el ‘comportamiento emprendedor’. Y la ‘universidad emprendedora’ a partir del

‘comportamiento emprendedor’, generan un cambio en la sociedad y estimulación del crecimiento. La ‘universidad emprendedora’ responde al ‘contexto’; el Saber responde a la “pedagogía”, y el ‘comportamiento emprendedor’ a la ‘didáctica’, según Blenker.

De acuerdo al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España señala que en líneas generales, la UE asume que el emprendimiento es un factor importante de crecimiento económico y generación de empleo. Así mismo se considera beneficioso para el desarrollo personal y profesional de los individuos, que ven reforzada su empleabilidad. Este aspecto es particularmente relevante en el caso de los jóvenes, si se tiene en cuenta la elevada tasa de desempleo juvenil en los menores de 25 años (UE-28, 20,0%; euro-área, 22,5%; España, 47,5%. Eurostat Noviembre 2015). En definitiva, el emprendimiento se concibe como una herramienta para luchar contra el impacto de la crisis económica y contra el desempleo juvenil.

En este proceso las políticas de educación y formación, y en último término los centros educativos, desempeñan una labor fundamental creando las condiciones que faciliten el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para emprender. Tanto el Plan de Acción sobre Emprendimiento 2020 (CE, 2012), como la Comunicación de la Comisión “Un nuevo concepto de educación:

Invertir en las competencias para lograr mejores resultados socioeconómicos” (CE, 2012), apostaban por la educación y formación emprendedora como soporte para el crecimiento económico y la creación de empresas, teniendo en cuenta que “el refuerzo de la creatividad y la innovación, incluido el espíritu emprendedor, en todos los niveles de la educación y la formación” ya figuraba entre los cuatro objetivos del Marco estratégico de cooperación europea en educación y formación (ET2020).

No obstante, esta concepción no se mostraba de manera tan abierta en la definición de emprendimiento adoptada en la Recomendación sobre las competencias clave para el Aprendizaje Permanente de 2006, en la que “el sentido de la iniciativa y el espíritu emprendedor” no quedaban circunscritos

única y exclusivamente al ámbito empresarial, sino que adoptaban una definición en sentido amplio, “la habilidad de una persona para llevar sus ideas a la práctica”.

2.2.5. Importancia del Emprendedurismo en la Formación de los Profesionales

Los conocimientos académicos convencionales no necesariamente aplican en la Formación de un Emprendedor, al menos no son un requisito que haga posible o garantice el éxito del emprendimiento. Si efectivamente pudiera formarse académicamente a un Emprendedor (hecho que no está comprobado), algunos conocimientos que se le deberían impartir son bastante heterodoxos con relación a la lógica imperante.

Las dimensiones del Emprendedor como persona y como profesional tienen una relación bastante particular en el marco de la tarea que desempeña, una relación que no tiene un punto de referencia fácil de identificar en otros oficios.

La Formación del Emprendedor como Persona tiene igual o mayor importancia que su formación como Profesional. Son muchos los casos de emprendedores exitosos que no tienen los conocimientos “técnicos” que exige el “manual”, y muchos los emprendimientos que concluyen en fracaso a pesar de contar con emprendedores técnicamente muy calificados.

Un médico puede concluir siendo un excelente Emprendedor, igual que un ingeniero o un arquitecto, por poner algunos ejemplos, y sin embargo una persona con importantes conocimientos “en el mundo de los negocios” puede fracasar.

Este fenómeno responde a un hecho sencillo: el médico (para seguir con el ejemplo), decide efectuar un emprendimiento consciente que carece de conocimientos relacionados a administración, mercados, marketing, contabilidad o finanzas. En cambio el profesional vinculado a esos conocimientos supone que ellos lo habilitan razonablemente para encarar uno.

Algunos “expertos funcionales” constituyen la mayor prueba de esto, entre ellos especialmente quienes tienen importantes conocimientos de Marketing o

quienes han dedicado tiempo y esfuerzo al conocimiento del propio mundo “entrepreneurial”. Los primeros creen que los conocimientos de marketing son casi una panacea que les permite entender todo lo relacionado a los negocios y los segundos calculan que el estar vinculados con la dinámica de los emprendedores los convierte en uno más de ellos.

2.2.6. Gestión

Cassasus, (2000) Afirma que el tema central de la gestión “es la comprensión e interpretación de los procesos de la acción humana en una organización”. De ahí que el esfuerzo de los directivos se oriente a la movilización de las personas hacia el logro de los objetivos misionales. En el mismo sentido, para Gimeno Sacristán la gestión es considerada como el conjunto de servicios que prestan las personas dentro de las organizaciones; situación que lleva al reconocimiento de los sujetos y a diferenciar las actividades eminentemente humanas del resto de actividades donde el componente humano no tiene esa connotación de importancia. Lo anterior permite inferir que el modelo de gestión retoma y resignifica el papel del sujeto en las organizaciones, proporciona una perspectiva social y cultural de la administración mediante el establecimiento de compromisos de participación del colectivo y de construcción de metas comunes que exigen al directivo como sujeto, responsabilidad, compromiso, y liderazgo en su acción.

La administración como disciplina fundante y el surgimiento de la gestión, se han enriquecido a través de la historia con los aportes de filósofos, sociólogos, psicólogos y administradores, quienes desde sus reflexiones buscan comprender e interpretar la acción del ser humano, sus motivaciones, lo que los impulsa a mejorar su desempeño y a potenciar las organizaciones.

La gestión como disciplina surge en la segunda mitad del siglo XX como una evolución de la administración moderna. En sus orígenes se distinguen dos corrientes:

1. Perspectiva de la experiencia: orientada al análisis y reflexión casuística de las experiencias de algunos empresarios que comienzan a escribir sobre sus prácticas en la administración de grandes empresas en los años sesenta en Estados Unidos.

2. Perspectiva teórica: desarrolla modelos teóricos aplicados a la gestión como son el normativo, el prospectivo, el estratégico, el estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional.

En su desarrollo, las definiciones de gestión se han elaborado a partir de criterios tales como: el objeto del cual se ocupa, los procesos que intervienen en ella, la organización de recursos, los objetivos y la interacción entre personas. A partir de estos criterios algunas definiciones de gestión orientadas a los recursos y retomadas por Cassasús, son: “Capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada”, “Capacidad de articular los recursos de que se disponen de manera de lograr lo que se desea”, “La generalización y manutención de recursos y procesos en una organización para que ocurra lo que se ha decidido que ocurra”

Para Agyriss y Schon (1978) la gestión es considerada como “la capacidad de articular representaciones mentales de los miembros de una organización”. Desde los procesos de interacción comunicativa la gestión se concibe también como “la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción”.

Una definición centrada en los procesos propuesta por Arie de Geus (1988) concibe la acción de la gestión como “un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente, y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno”.

En este último concepto de gestión se destaca el aprendizaje como proceso y como resultado de la acción de las personas en la organización. De igual manera, en la educación, el aprendizaje es el resultado esperado de la relación docente-alumno en el aula de clase, interacción que responde a las necesidades,

intereses y problemas del alumno; a la misión institucional y a las políticas educativas.

A partir del aprendizaje, las organizaciones, incluyendo las educativas, reflexionan su acción para mejorar teorías, visiones, valores, principios, representaciones mentales, procesos, procedimientos, mecanismos de interacción y comunicación, resultados y desempeños efectivos de sus miembros. De esta manera, la organización responde a las exigencias de su entorno interno y externo, elementos que las configuran como sistemas abiertos en constante aprendizaje y transformación.

De lo anterior, se desprende que la gestión y la educación tienen puntos de encuentro disciplinar que enriquecen y orientan sus teorías, modelos y prácticas y es en este contexto que se configura la Gestión Educativa como objeto de estudio y de reflexión de sus prácticas.

La Gestión Educativa como disciplina independiente se nutre de los diversos modelos de gestión, cada uno de los cuales responde a las necesidades de la sociedad en un momento histórico determinado y expresan, tanto una comprensión de la realidad y de sus procesos sociales, como el papel que en ellos desempeñan los sujetos y directivos. En este sentido, Cassasus (2000) clasifica siete modelos o visiones de la gestión así: Normativo, Prospectivo, Estratégico, Estratégico Situacional, Calidad Total, Reingeniería y Comunicacional.

Cada uno de estos marcos conceptuales propone nuevas perspectivas de actuación en las instituciones, un modelo no anula o excluye al otro, antes bien, lo complementa y aporta comprensiones más amplias de la realidad. De igual manera, cada modelo se concretiza en un estilo de dirección que depende de las formas de relación e interacción de los gestores educativos con sus grupos de trabajo, de la concepción de organización que se propone, del papel que juegan las personas en ella y de las formas de concebir el mundo y la relación con el entorno. Podría decirse que estos modelos son pertinentes de acuerdo con las demandas que el desarrollo económico, político y social plantea a las organizaciones.

El documento Visión Colombia 2019 (2006) destaca como acción necesaria el fortalecimiento de la gestión de las instituciones educativas y de la administración del sector, esto es su eficiencia. Así mismo plantea que tradicionalmente dicho sector ha estado orientado al trabajo por procesos, no por resultados. A la restricción de recursos –que se agravan cuando son utilizados de manera ineficiente-, se suman fallas elementales de gestión tales como ausencia de información, de procesos claros y sistemas de trabajo; la resistencia al cambio de los actores involucrados, y los múltiples intereses particulares que inciden en las decisiones.

Avanzar a la descentralización y autonomía de las instituciones educativas y en su modernización es uno de los principales desafíos que enfrentará el sector y la gestión educativa en los próximos años, lo que derivará a un mejor servicio y una mayor responsabilidad de los distintos niveles de administración del sector, lo cual exige:

Fortalecer la autonomía y responsabilidad de las instituciones educativas mediante la definición precisa de los resultados que se esperan de ella

Fortalecer la gestión en todos los niveles, de manera que estén en capacidad de definir objetivos y planes estratégicos, asignar los recursos de acuerdo con prioridades, tener información suficiente y oportuna y utilizarla para la toma de decisiones. Contar con un liderazgo independiente y con organizaciones alineadas hacia el logro de los objetivos.

- ✓ Administrar los recursos en forma eficiente y transparente.
- ✓ Rendir cuentas sobre los resultados de gestión.
- ✓ Maximizar la participación de las comunidades educativas en función del bien general

Este mejoramiento de la gestión exige competencias en los directivos y los gestores de procesos educativos, como líderes y responsables de la implementación de la gestión educativa en sus organizaciones. Por esta razón hay necesidad de instalar en las organizaciones educativas procesos de gestión directiva, administrativa, académica-pedagógica, administrativa financiera y de

convivencia y comunidad que generen condiciones favorables para el logro de resultados y el mejoramiento continuo, tanto al interior de la educación institucionalizada como en relación con la función social pedagógica.

La gestión académica da cuenta del desarrollo de la misión esencial de una organización educativa y tiene como función la organización, distribución y apropiación del conocimiento en contexto, producto de los aprendizajes significativos que deberán ser comprendidos por el estudiante para ser protagonista de su proyecto de vida y para su inserción en el mundo productivo de una manera reflexiva, crítica, creativa y propositiva. Para ello, la gestión académica se preocupa por la formación en competencias básicas que le permitan al individuo desempeñarse eficazmente; por la construcción de identidad nacional como demanda de un sistema cultural; por la educación democrática con valores como la solidaridad y la participación; y por los aportes científicos para el desarrollo de la ciencia, desde una concepción del conocimiento amplia y rigurosa que favorezca el desarrollo de competencias científicas, operativas y sociales. (SEM, 2005)

Mintzberg (1984) y Stoner (1996) asumen, respectivamente, el término gestión como la disposición y la organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.

El término gestión es una palabra muy amplia debido a que no solo implica pedir algo, sino que lleva una serie de pasos que se deben cumplir, se aplica en todas las instituciones sea educativa como empresarial.

La gestión implica cambios debido a que es una forma de organización, donde se debe cambiar no solo lo interno sino también lo externo, el cambio debe de ser desde lo económico hasta lo global, debido a que la organización trata continuamente en un entorno cambiante.

No debemos olvidar que el campo de la gestión es muy amplio puesto que se categoriza en cuatro ámbitos: educativa, institucional, escolar y pedagógica.

Lo que debemos tomar en cuenta primordialmente es la gestión educativa, la cual es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos, para conservar la autonomía institucional para poder responder a las necesidades educativas, locales, regionales y mundiales; en sí la gestión educativa es un proceso sistemático que tiene pasos establecidos en donde se debe de empezar con una planeación y evaluación para fortalecer lo que son las instituciones, para poder llevar a cabo esto se necesita de fases.

✓ La primera fase es la autoevaluación, se basa en recopilar y analizar toda la información relacionada con el desarrollo de sus acciones, eso nos permite identificar las fortalezas y mejorar para poder colocar un plan de mejoramiento, es por eso que la autoevaluación es esencial durante la aplicación de los planes.

✓ La segunda fase es el mejoramiento, basado en las instituciones; son las metas que se establecen para poder cumplirlas y lograr mejora, estrategias clara para poder cumplir la misión del mejoramiento.

✓ La tercera fase es la ejecución y seguimiento, esta es para la toma de decisiones. Estas tres fases establecidas llevan el proceso para el mejoramiento de una gestión educativa.

Tomando en cuenta lo que es la gestión educativa y vista de este modo no se puede entender el cambio en la educación sin comprender el contexto en el que se ha fraguado la escuela y las funciones sociales que cumple en él. Por lo tanto es necesario que dentro de una institución educativa exista el compromiso de todo personal, para lograr el objetivo de una mejora en la educación, una parte influyente de esta se basa en la gestión.

La gestión institucional fue creada con el hecho de mejorar la estructura administrativa de la misma institución, de igual forma es un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos y del conjunto de acciones

relacionadas entre sí, que emprenden las administraciones para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la acción educativa.

De acuerdo con Cassasus (2000), lograr una gestión institucional educativa eficaz es uno de los grandes desafíos que deben enfrentar la estructura administrativas federales y estatales para abrir cambios y para facilitar vías de desarrollo hacia un verdadero camino educativo, desde y para las escuelas. Sobre todo, si se entiende a la gestión como una herramienta para crear en eficiencia, en eficacia, en pertinencia y en relevancias, con la flexibilidad, la madurez y la apertura suficiente ante las nuevas formas de hacer presente en los microsistemas escolares que, en poco tiempo, repercutirán en el macrosistema.

Hay mucho que recorrer con la gestión institucional, prácticamente dentro de las instituciones existe una integración basada en el personal administrativo, donde cada individuo aparte de estar capacitado es necesario que tenga valores, debido a esto parte la toma de decisiones, la formulación de políticas, las estrategias adecuadas originaran una parte importante de la calidad educativa.

Otro aspecto fundamental es la gestión escolar donde todos los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), están involucradas para el logro de los objetivos, propósitos y fines de la educación básica, originando los ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan.

Para que la gestión escolar tome un sentido significativo es necesario que entren en juego las experiencias, las capacidades, las habilidades, las actitudes y los valores de los actores, para alinear sus propósitos y dirigir sus acciones a través de la selección de estrategias y actividades que les permitan asegurar el logro de los objetivos propuestos, para el cumplimiento de su misión y el alcance de la visión de la escuela a la que aspiran.

El último aspecto fundamental es la gestión pedagógica, la cual es una parte importante para lograr la calidad educativa. Esta gestión está enfocada en el aula, donde se origina la relación profesor alumno.

El docente aparte de tener una disciplina teórica, su contenido debe de estar influido por la cotidianidad de su práctica, es por eso que el docente debe de estar en constante actualización, para fortalecer la identidad de los centros educativos.

Es una necesidad actualizar los conocimientos de los docentes, todo esto para mejorar la calidad de la educación y atendiendo las necesidades educativas, la gestión pedagógica es la que se encarga que el docente trabaje con la realización de los procesos de enseñanza, como asume el currículo y como los acomoda a su planeación didáctica, como la forma de evaluar, la manera de interactuar con sus alumnos y los padres de familia para garantiza el aprendizaje, es por eso que se necesita la colaboración de alumnos, padres y docentes, que son tres factores fundamentales para tener un buen trabajo colaborativo .

Otros Autores sostienen que la Gestión Educativa en el ámbito institucional se concretiza en cuatro niveles, dimensiones, ámbitos, o áreas: área de gestión directiva; área de gestión pedagógica y académica; área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa/financiera.

1. La Gestión Directiva. Con su misión orientadora y promotora del mejoramiento esta gestión tiene como ámbito de acción la institución educativa en su conjunto y sus referentes concretos son: la gestión académica, la gestión de comunidad, y la gestión administrativa y financiera. La acción de esta gestión se concreta en la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente. Con el liderazgo de su equipo de gestión, la institución se orienta estratégicamente hacia el cumplimiento de su misión y visión.

Este nivel de concreción tiene como foco central ejercer el liderazgo, y cuidar que todas las demás áreas de la institución se orienten a cumplir con la misión y el logro de la visión institucional. Implica, así mismo, los estilos de funcionamiento: organigramas, distribución de la tarea, división del trabajo, canales de comunicación formal y el uso del tiempo y de los espacios. En síntesis, constituye el soporte del resto de las dimensiones, con vistas a

articular su funcionamiento, involucrando para ello los procesos orientados a facilitar la coordinación e integración de los procesos institucionales y la inclusión de la institución educativa en los contextos locales, regionales, nacionales e internacionales.

2. La Gestión Pedagógica y Académica. Esta gestión es eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, por lo que enfoca su acción en lograr que estos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal.

La misma se refiere a cómo el establecimiento decide y organiza las acciones y recursos de gestión, para asegurar la adecuación, implementación y mejoramiento constante de la oferta curricular; así mismo, contempla la implementación de sistemas y mecanismos que posibiliten la programación, control y evaluación de la aplicación del currículo, asegurando la apropiación y mejoramiento constante de seguimiento y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

La dimensión pedagógico-didáctica, o pedagógico-académico, está referida específicamente a las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados.

Básicamente, esta gestión abarca ítems tales como:

- El diseño de la oferta curricular.
- La implementación de la oferta curricular y pedagógica, congruente con el proyecto educativo institucional.
- El apoyo a la gestión de los procesos de enseñanza.
- El apoyo a la gestión de los procesos de aprendizaje de los alumnos.

En la gestión pedagógica el docente realiza los procesos de enseñanza; asume el currículo y se relaciona con sus alumnos y los padres de familia; además, promueve el aprendizaje de los estudiantes, de los docentes y de la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

La Gestión Académica de una Institución Educativa se desarrolla en el marco del diseño, el desarrollo y la evaluación del currículo, y tiene como dinamizador principal a la comunidad académica, cuyos aportes en conocimientos, experiencias, innovaciones o investigaciones adelantadas por parte de los diferentes agentes educativos contribuyen al desarrollo y el mejoramiento de la institución para el logro de las metas y los objetivos propuestos.

3. La gestión de la Comunidad.

La participación y cooperación de la comunidad educativa (familias, miembros de la comunidad y las organizaciones comunitarias), constituyen un factor importante para lograr la calidad en la enseñanza. Esta participación comunitaria en la gestión educativa es concebida como un acto de negociación entre los padres de familia y el director de la escuela, con el fin de tomar decisiones sobre las diferentes necesidades que existen en la institución. La Gestión de la Comunidad está referida al conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro, y apunta a relaciones como: entre la sociedad y la institución misma (entre la comunidad local y su escuela o colegio); con los padres del discente; y otros sectores comunitarios.

Tal gestión incluye áreas de trabajo como la promoción de la participación de la comunidad educativa, el diseño, ejecución y evaluación de estrategias de prevención, y la provisión de las condiciones que permitan una sana

convivencia entre sus miembros en donde haya cabida a distintas personas, independientemente de su procedencia, sexo, credo o raza, a la vez que se den las acciones necesarias para su permanencia en el sistema educativo.

La dimensión comunitaria comprende las actividades sociales entre los actores institucionales, las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional. El ámbito en el que se desarrollan las acciones de esta gestión vincula a todos los actores de la comunidad, a la organización institucional con su entorno, para fortalecer el desarrollo de identidad y sentido de pertenencia con la institución y su PEI. Y esto es así, pues alumnos y padres manejan algunos tipos de comunicación y conocimientos particulares, por lo que el rendimiento mejora si se tienden puentes de dos vías entre maestros y padres, a manera de que ambos intercambien las culturas de la escuela y del establecimiento, pues solo así podrán desplegar esfuerzos para lograr un mejoramiento del sistema sociocultural empobrecido e ineficiente que caracteriza la escuela rural tradicional típica. Una nueva cultura de la escuela emerge de las interacciones de los actores involucrados.

Los referentes que enmarcan las acciones hacia el mejoramiento de esta gestión son:

- Contexto de la institución.
- El PEI (Proyecto Educativo Institucional).
- Proyectos transversales.
- Manual de convivencia.
- Resultados de las evaluaciones internas y externas.

Y las acciones de autoevaluación y mejoramiento deben estar orientadas hacia la participación de toda la comunidad educativa, la construcción y establecimiento de acuerdos de convivencia, el trabajo entorno a la formulación de proyectos de vida de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, la utilización adecuada del tiempo libre y la formulación de propuestas que enriquezcan las direcciones de grupo.

4. La Gestión Administrativa y Financiera. Esta gestión es una pieza fundamental para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y procedimientos susceptibles de mejoramiento continuo.

Básicamente la dimensión Administrativa/Financiera abarca:

- La planificación de las estrategias.
- Los recursos humanos, financieros y físicos necesarios, disponibles o no, con vistas a su obtención, distribución, articulación y optimización para la consecución de la gestión de la institución educativa.
- El control de las acciones propiciadas.
- El manejo de la información.
- La normatividad (en los aspectos académicos).
- Procesos y procedimientos (inventarios, vitrina pedagógica, refrigerio, transporte, aseo y vigilancia, mantenimiento preventivo y predictivo de plantas físicas, traslados, reporte de todas las situaciones administrativas, etc.).
- La prestación de los servicios complementarios.
- Gestión de los recursos didácticos en función de los procesos pedagógicos.
- Sistemas normativos y reglamentarios.
- Otros.

2.2.7. Gestión Emprendedora

El emprendedor es la persona que realiza la gestión directiva de los diferentes recursos que se ponen en juego para crear la empresa, es el protagonista en el proceso de creación de empresas.

Su iniciativa, su creatividad, su eficacia y su esfuerzo hacen posible la empresa, que ofrece productos y servicios, trabajo, retribución al capital, etc. Crea valor para todos los interesados en ella.

La capacidad directiva o de gestión en una gran empresa es una profesión independiente de la propiedad, directivo profesional. En la pyme la figura del gestor, del propietario y del trabajador, tienden a unirse en una sola persona, que representa, total o parcialmente, los tres papeles.

La gestión supone:

- Conocimiento (aptitud) que puede adquirirse y desarrollarse,
- Voluntad (actitud) para crear la empresa, y
- Disponer de recursos necesarios (poder).

El emprendedor es el punto de partida básico de la nueva empresa. Es condición necesaria de la empresa, aunque puede no ser suficiente si no posee los conocimientos, la voluntad o los recursos necesarios.

El emprendedor tiene que equilibrar un sistema complejo, donde confluyen diferentes intereses, a veces contrapuestos.

Como gestor debe captar los recursos necesarios, transformarlos en productos y servicios - respetuosos con el medio ambiente - que ofrece a los clientes dando respuesta a sus expectativas y demandas, generar satisfacción entre los empleados, conseguir una contrapartida económica que consiga cubrir todos los costes directos y gastos generales de la empresa, que le permita obtener un margen de beneficio suficiente para poderlo reinvertir y desarrollar el negocio y así contribuir al crecimiento económico y bienestar social.

Un emprendedor es capaz de identificar una necesidad, materializarla en idea, reunir los recursos necesarios y llevarla a la práctica, transformando esa idea en productos y/o servicios que comercializará a través de una empresa. Pero, ¿cuándo dicho emprendedor se convierte en empresario?.

En el momento en que dicha empresa comienza a desarrollar su actividad y aborda el camino de la consolidación, alcanzando los objetivos inicialmente establecidos, el emprendedor comienza la senda de la “profesionalización”, transformándose en empresario. Es la etapa en que el emprendedor comienza a ejercer con eficacia las funciones de directivo o gestor.

Y, ¿cuáles son esas funciones que ejerce como directivo o gestor?:

Aunque las funciones que se relacionan a continuación están enfocadas a las que ejerce el emprendedor como empresario, pueden aplicarse al responsable de cualquier grupo humano, teniendo en cuenta que en cada caso habría que adaptar su aplicación al grupo concreto. La gestión directiva es una combinación de ciencia y arte.

Las principales funciones del gestor son:

- Analizar la situación, conocer los hechos dentro y fuera de la empresa, y evaluar los cambios futuros que puedan afectar a la actividad.
- Decidir la orientación de estrategia y fijar los objetivos de acuerdo con las conclusiones obtenidas del análisis de la realidad circundante y las expectativas de sucesos futuros, con objeto de anticiparse a los cambios.
- Planificar y concretar las metas y objetivos perseguidos por el emprendedor o el equipo y, a partir de éstos, asignar las tareas a realizar para conseguirlos.
- Organizar y coordinar el equipo humano y los medios.
- Poner en práctica los planes y conseguir resultados de acuerdo con los objetivos establecidos.
- Realizar el seguimiento, controlando que los planes y procedimientos se aplican conforme a lo previsto y que se alcanzan los objetivos.

Debe desarrollar todas estas tareas con eficiencia, es decir, con la mejor combinación de factores, la más barata, la que mayor valor añadido aporte a la sociedad en su conjunto y a la empresa.

2.3. Delimitaciones Conceptuales

EDUCACIÓN

Se llama educación al proceso mediante el cual se afecta a una persona, estimulándola para que desarrolle sus capacidades cognitivas y físicas para poder integrarse plenamente en la sociedad que la rodea. Por consiguiente, debe distinguirse entre los conceptos de educación (estímulo de una persona hacia otra) y aprendizaje, que en realidad es la posibilidad subjetiva de incorporación de nuevos conocimientos para su aplicación posterior.

<https://www.definicionabc.com/general/educacion.php>

PEDAGOGÍA AUTOGESTIONARIA

Es una corriente del pensamiento pedagógico, con características novedosas, surge un alumno autónomo, el maestro se caracteriza por ser no-directivo, es motivador, animador. El docente tiene que hacer partícipes a los alumnos, ya que ellos son los responsables de su propio aprendizaje, el alumno es creativo y actualmente se les ha limitado su creatividad. Esto puede ser por la carga de trabajo o por los programas tan saturados; el maestro siempre está muy apresurado y no da oportunidad al alumno de expresarse.

Monografías Plus Pedagogia autogestionaria

FORMACIÓN PERSONAL AUTOGESTIONARIA DEL INGENIERO MECÁNICO

La formación es el desarrollo de capacidades nuevas mientras que el entrenamiento es la mejora de capacidades ya en ejercicio. La formación y el entrenamiento comparten los objetivos de mejorar las capacidades, los conocimientos y las actitudes y aptitudes de las personas. También se define como un proceso a largo plazo, que comprende el mejoramiento técnico, profesional, actitudinal, ético, y su preparación para el desarrollo de funciones más complejas y es todo intento de mejorar el desempeño presente o futuro.

Según Chiavenato I. (1988)

AUTOGESTIÓN

Significa administración autónoma, también llamada proceso ejecutivo, es el uso de cualquier método, habilidad y estrategia a través de las cuales los partícipes de una actividad pueden guiar el logro de sus objetivos con autonomía en el manejo de los recursos. Se realiza por medio del establecimiento de metas, planificación, programación, seguimiento de tareas, autoevaluación, autointervención y autodesarrollo. La autogestión proviene originalmente de la ideología anarquista, la cual utiliza dicho concepto como uno de sus pilares básicos. Posteriormente se puede encontrar en el mundo de la administración de empresas, y en la actualidad ha pasado a usarse en los campos de la educación y la psicología. Es un concepto altamente utilizado en los procesos de formación.

GESTIÓN DE UNA EDUCACIÓN EMPRENDEDORA

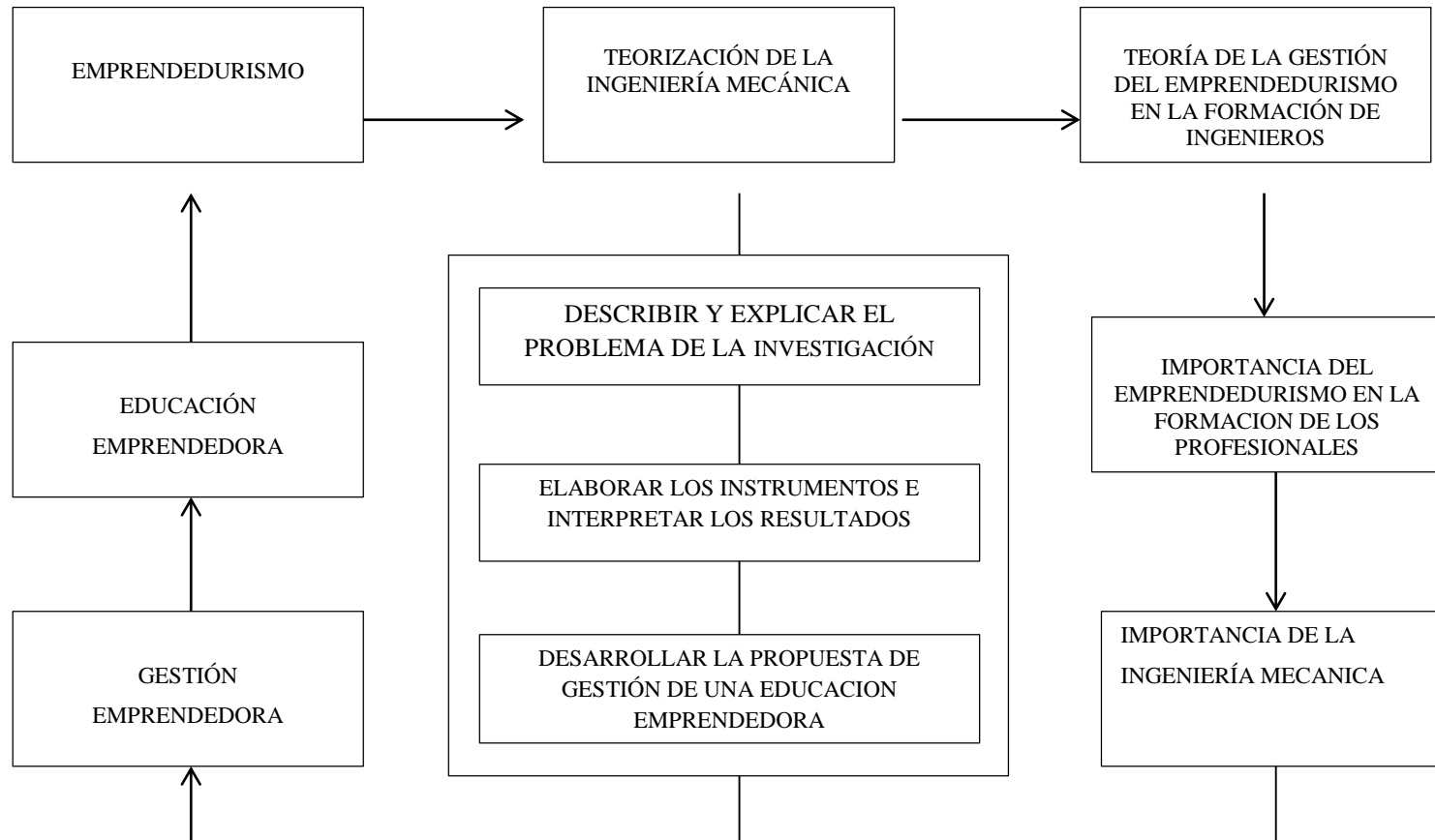
La habilidad del emprendimiento es la capacidad de identificar y aprovechar oportunidades y planificar y controlar los procesos creativos que tienen un valor cultural, social y económico.

Requiere un conocimiento de contextos y oportunidades, enfoques para planificar y gestión, principios éticos y autoconciencia.

Incluye las habilidades de creatividad (imaginación, reflexión crítica, resolución de problemas), comunicación, movilización de recursos (humanos y materiales) y lidiar con la incertidumbre, la ambigüedad y el riesgo.

Una mentalidad emprendedora incluye las actitudes de autoeficacia, motivación y perseverancia y valorar las ideas de otros.

ESQUEMA DE LAS BASES TEÓRICAS



CAPÍTULO III:
RESULTADOS, MODELO TEÓRICO Y
DESARROLLO DE LA PROPUESTA

CAPÍTULO III: RESULTADOS, MODELO TEÓRICO Y DESARROLLO DE LA PROPUESTA

3.1. Resultados

Se aplicaron dos test; uno, para identificar si habría la necesidad gestionar una educación emprendedora en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote; y, la segunda para Identificar –describiendo y explicando-, las deficiencias y ausencias en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico, de esta misma Universidad.

CUADRO 01:

INDICADOR: Niveles de deficiencias y ausencias en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote

Nº	ITEMS	CRITERIOS							
		A		C		D		E	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	¿Crees que eres una persona adaptable a los cambios?	7	57.58%	8	24.24%	6	18.18%	12	36.36%
2	¿Tienes a ser una persona intuitiva?	7	51.52%	8	24.24%	8	24.24%	10	30.30%
3	¿Disfrutas descubriendo cosas nuevas para hacer no muy comunes?	13	63.64%	5	15.15%	7	21.21%	8	24.24%
4	¿Sientes tu espíritu aventurero?	6	63.64%	5	15.15%	7	21.21%	15	45.45%
5	¿Tienes confianza en tus posibilidades y capacidades?	7	57.58%	6	18.18%	8	24.24%	12	36.36%
6	Si existe algo que “no hay manera de hacer”, ¿encuentro esa manera?	7	60.61%	6	18.18%	7	21.21%	13	39.39%
7	¿Mantengo los compromisos?	9	51.52%	8	24.24%	8	24.24%	8	24.24%
8	¿Es importante para ti disponer de autonomía en el trabajo?	13	63.64%	7	21.21%	5	15.15%	8	24.24%
9	¿Te gusta tomar la iniciativa?	8	45.45%	6	18.18%	12	36.36%	7	21.21%
10	¿Te gusta la responsabilidad?	4	42.42%	8	24.24%	11	33.33%	10	30.30%

11	¿Eres reticente a solicitar ayuda?	7	54.55%	5	15.15%	10	30.30%	11	33.33%
12	¿Tienes facilidad de comunicación?	3	42.42%	9	27.27%	10	30.30%	11	33.33%
13	¿Trabajas todo lo que haga falta para acabar los proyectos?	10	54.55%	7	21.21%	8	24.24%	8	24.24%
14	¿Te consideras una persona creativa?	8	51.52%	5	15.15%	11	33.33%	9	27.27%
15	¿Si tienes que hacer algo, lo haces aunque no le resulte agradable?	7	54.55%	6	18.18%	9	27.27%	11	33.33%
16	¿Afrontas los problemas con optimismo?	5	45.45%	5	15.15%	13	39.39%	10	30.30%
17	¿Tienes claros los objetivos en tu cabeza cuando quieres algo?	6	51.52%	5	15.15%	11	33.33%	11	33.33%
18	¿Tomas la iniciativa ante situaciones complejas nuevas?	2	45.45%	8	24.24%	10	30.30%	13	39.39%
19	¿Tienes predisposición para asumir riesgos?	6	45.45%	6	18.18%	12	36.36%	9	27.27%
20	¿Analizas tus errores para aprender de ellos?	8	48.48%	9	27.27%	8	24.24%	8	24.24%
21	¿Es fácil para ti encontrar múltiples decisiones a un mismo problema?	12	60.61%	5	15.15%	8	24.24%	8	24.24%
22	¿Tomas notas escritas sobre tus proyectos?	9	54.55%	8	24.24%	7	21.21%	9	27.27%
23	¿Consideras retos los problemas?	13	60.61%	5	15.15%	8	24.24%	7	21.21%
24	¿Arriesgarías recursos propios si pusieras en marcha un proyecto empresarial?	10	66.67%	5	15.15%	6	18.18%	12	36.36%
25	¿Te resultaría fácil asignar tareas a los demás?	6	54.55%	5	15.15%	10	30.30%	12	36.36%
26	¿Escuchas a aquellos que te plantean nuevas ideas?	14	63.64%	6	18.18%	6	18.18%	7	21.21%
27	¿Sabes trabajar en equipo?	7	57.58%	5	15.15%	9	27.27%	12	36.36%
28	¿Sabes administrar tus recursos económicos?	7	54.55%	7	21.21%	8	24.24%	11	33.33%
29	¿Tienes facilidad para negociar con éxito?	4	51.52%	9	27.27%	7	21.21%	13	39.39%
30	¿Planificas de forma rigurosa acciones concretas para el desarrollo de un trabajo	4	51.52%	8	24.24%	8	24.24%	13	39.39%

	o un proyecto?								
31	¿Crees que las personas que se arriesgan tienen más probabilidades de salir adelante que las que no se arriesgan?	5	63.64%	5	15.15%	7	21.21%	16	48.48%
32	¿Estarías dispuesto/a a hacer frente al fracaso con tal de ampliar tus horizontes?	5	48.48%	10	30.30%	7	21.21%	11	33.33%
33	¿Sacrificarías tu tiempo libre si el trabajo lo demanda?	4	54.55%	9	27.27%	6	18.18%	14	42.42%
34	¿Te planteas los temas con visión de futuro?	3	57.58%	7	21.21%	7	21.21%	16	48.48%
35	¿Sueles cumplir los plazos que te fijas para realizar un trabajo?	3	51.52%	8	24.24%	8	24.24%	14	42.42%
36	¿Sientes motivación por conseguir objetivos?	6	57.58%	8	24.24%	6	18.18%	13	39.39%
37	¿Crees en tus posibilidades?	5	51.52%	8	24.24%	8	24.24%	12	36.36%
38	¿Te gustan los riesgos?	5	60.61%	6	18.18%	7	21.21%	15	45.45%
39	¿Te consideras profesionalmente bueno o buena en aquello que sabes hacer?	7	57.58%	7	21.21%	7	21.21%	12	36.36%
40	¿Eres persona decidida y determinante a la hora de conseguir tus objetivos?	4	57.58%	7	21.21%	7	21.21%	15	45.45%

FUENTE: 33 Estudiantes del Noveno Ciclo en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote.

Alternativas	Puntaje
A	1380 pts.
B	1080 pts.
C	984 pts.
D	892 pts.
Total	4336 pts.
Promedio total por estudiante	131.40 pts.

RESULTADO PROMEDIO: 131.40 pts. (Ver interpretación)

Las posibles respuestas son:

- A: Sí / en total acuerdo.
- B: Bastante / a menudo.
- C: Algo / alguna vez.
- D: No / en absoluto.

Puntuación:

- A cada respuesta A le asignas 5 puntos.
- A cada respuesta B le asignas 4 puntos.
- A cada respuesta C le asignas 3 puntos.
- A cada respuesta D le asignas 2 puntos.

Interpretación:

Más de 190 puntos:

Tu perfil se asemeja bastante al de un/a empresario/a. Tienes iniciativa y disciplina, eres independiente. Ello no quiere decir que ya tengas asegurado el éxito pero sin duda a nivel personal tienes los rasgos necesarios para triunfar. Cuando decides hacer algo, no te detienes hasta que lo consigues. Partes de una buena base. Continúa con esta actitud, no te pares el éxito estará a tu lado.

Entre 140 a 189 puntos:

Reúnes bastantes características para ser un buen empresario/a. No obstante aunque tus aptitudes son buenas, no te relajes, hay ciertos puntos que debes perfeccionar para lograr el éxito. Analizar tus puntos débiles y fijos una serie de acciones concretas para mejorarlos en un plazo determinado de tiempo.

Entre 91 a 139 puntos:

Debes tener precaución, tómate el tiempo necesario para recapacitar sobre tu futura empresa, aún tu confianza, determinación y conocimientos empresariales están un poco flojos, pero no te preocupes, lo único que debes hacer es leer, hablar con otras personas emprendedoras con éxito para aprender sus trucos, aprende de ellos/as introduciendo tu propio estilo. Tienes potencial empresarial pero te falta un empujón.

Menos de 90 puntos:

Si realmente lo que quieres es crear tu propia empresa, aun te queda un camino por recorrer, aunque en tu perfil hay alguno de los caracteres de persona emprendedora, en la mayoría de aspectos las dudas y la inseguridad te acompañan. Intenta analizar las razones de todo eso y procura desarrollar tu creatividad, capacidad de asumir riesgos, confianza, mientras las vas desarrollando, continua trabajando para terceras personas y aprende de lo mejor de ellos.

SEGUNDO TEST

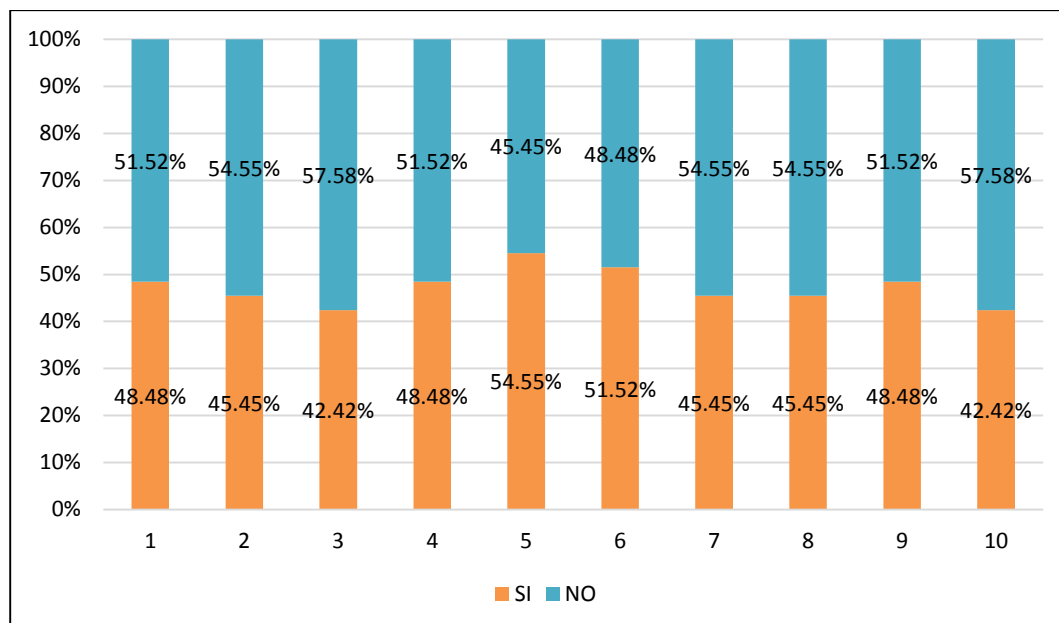
CUADRO 02

INDICADOR: Deficiencias y ausencias en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote.

N°	ITEMS Para responder, debe usted considerar, el significado de las categorías asumidas en las respuestas del test anterior.	CRITERIOS			
		SI		NO	
		N°	%	N°	%
1	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu creatividad empresarial	16	48.48%	17	51.52%
2	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu autonomía profesional	15	45.45%	18	54.55%
3	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para desarrollar actitudes estratégicas para enfrentar la turbulencia de los cambios actuales	14	42.42%	19	57.58%

4	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu capacidad de liderazgo empresarial	16	48.48%	17	51.52%
5	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu criterio de polivalencia para enfrentar los trabajos empresariales inter y multidisciplinares	18	54.55%	15	45.45%
6	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para alcanzar un alto potencial de desarrollo personal en tu campo profesional	17	51.52%	16	48.48%
7	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo asertivo de tu comunicación personal y profesional	15	45.45%	18	54.55%
8	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu capacidad para el trabajo sostenido y dirección de equipos	15	45.45%	18	54.55%
9	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu capacidad la negociación y toma de decisiones	16	48.48%	17	51.52%
10	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu capacidad para la interrelación nacional e internacional de acciones conjuntas en Proyectos de tu profesión y otros	14	42.42%	19	57.58%

FUENTE: 33 Estudiantes del Noveno Ciclo en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote.



INTERPRETACION

Al aplicar la presente encuesta a 33 estudiantes acerca del indicador **Deficiencias y ausencias en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote**, se obtuvieron los siguientes resultados:

1. Con respecto al indicador **Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu creatividad empresarial**, se obtuvo que el 48.48% de la población encuestada respondió estar de acuerdo con el ítem preguntado mientras que el restante 51.52% no lo hacía.
2. De acuerdo al indicador **Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu autonomía profesional**, se pudo observar que el 45.45% de la población encuestada respondió estar de acuerdo con el ítem preguntado mientras que el restante 54.55% no lo hacía.
3. Con respecto al indicador **Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para desarrollar actitudes estratégicas para enfrentar la turbulencia de los**

cambios actuales, se obtuvo que el 42.42% de la población encuestada respondió estar de acuerdo con el ítem preguntado mientras que el restante 57.58% no lo hacía.

4. De acuerdo al indicador **Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu capacidad de liderazgo empresarial**, se pudo observar que el 48.48% de la población encuestada respondió estar de acuerdo con el ítem preguntado mientras que el restante 51.52% no lo hacía.

5. Con respecto al indicador **Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu criterio de polivalencia para enfrentar los trabajos empresariales inter y multidisciplinarios**, se obtuvo que el 54.55% de la población encuestada respondió estar de acuerdo con el ítem preguntado mientras que el restante 45.45% no lo hacía.

6. Con respecto al indicador **Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para alcanzar un alto potencial de desarrollo personal en tu campo profesional**, se obtuvo que el 51.52% de la población encuestada respondió estar de acuerdo con el ítem preguntado mientras que el restante 48.48% no lo hacía.

7. De acuerdo al indicador **Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo asertivo de tu comunicación personal y profesional**, se pudo observar que el 45.45% de la población encuestada respondió estar de acuerdo con el ítem preguntado mientras que el restante 54.55% no lo hacía.

8. Con respecto al indicador **Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu capacidad para el trabajo sostenido y dirección de equipos**, se obtuvo que el 45.45% de la población encuestada respondió estar de acuerdo con el ítem preguntado mientras que el restante 54.55% no lo hacía.

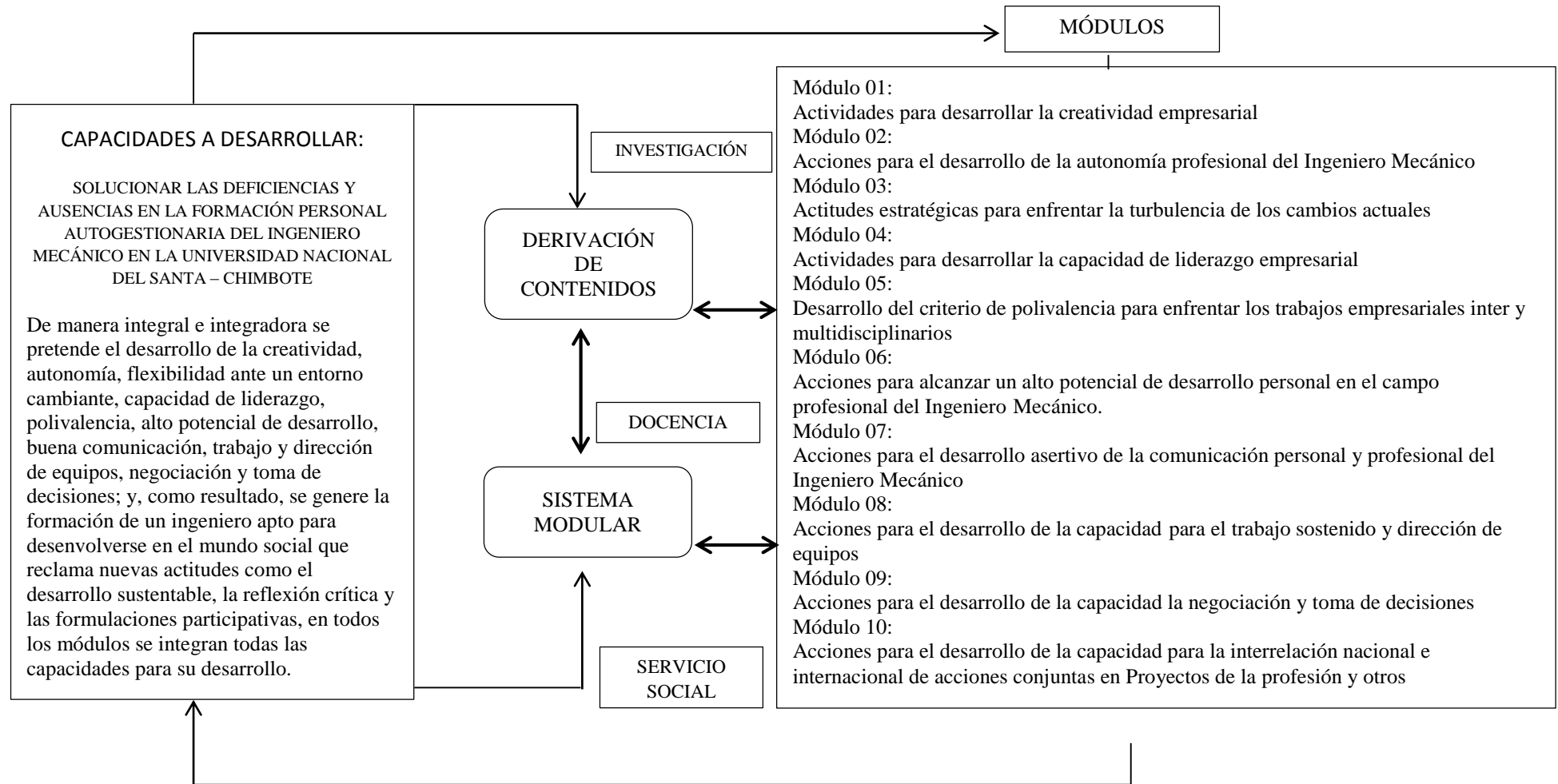
9. De acuerdo al indicador **Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones**

para el desarrollo de tu capacidad la negociación y toma de decisiones, se pudo observar que el 48.48% de la población encuestada respondió estar de acuerdo con el ítem preguntado mientras que el restante 51.52% no lo hacía.

10. Con respecto al indicador **Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu capacidad para la interrelación nacional e internacional de acciones conjuntas en Proyectos de tu profesión y otros**, se obtuvo que el 42.42% de la población encuestada respondió estar de acuerdo con el ítem preguntado mientras que el restante 57.58% no lo hacía.

MODELO TEÓRICO

MÓDULOS DE PEDAGOGÍA PARTICIPATIVA SUSTENTADA EN LA INVESTIGACIÓN, DOCENCIA Y SERVICIO SOCIAL PARA EL DESARROLLO LA FORMACIÓN PERSONAL AUTOGESTIONARIA DEL INGENIERO MECÁNICO:



3.2. Desarrollo de la Propuesta

Título:

GESTIÓN DE UNA EDUCACION EMPRENDEDORA EN LA FORMACIÓN PERSONAL AUTOGESTIONARIA DEL INGENIERO MECANICO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA – CHIMBOTE

3.2.1. Presentación

La propuesta de Gestión de una Educación Emprendedora se desarrolla en diez (10) módulos. Se ha tomado como modelo –y, solo en el modelo-, la propuesta ensayada por más de 21 años en la Universidad de Xochimilco, en México. Se espera que la Formación Personal Autogestionaria del Ingeniero Mecánico resulte después que se desarrollen los contenidos seleccionados. En el sistema tradicional de Enseñanza – Aprendizaje se estila, como síntesis del curso o asignatura, la sumilla. El investigador, en esta su propuesta, ha optado por el Esquema Académico de Módulo, como semilla que de la que se desarrollarán los fundamentos filosóficos, epistemológicos, científicos y tecnológicos de cada tema. El esquema es una adecuación realizada por el investigador.

3.2.2. Sustento Teórico

3.2.2.1. Características del Aprendizaje por Módulos

FUENTE: sistema modular Xochimilco – México.

Algunas de las modalidades particulares del modelo Xochimilco, son las siguientes:

- Vinculación de la educación con los problemas de la realidad, es decir, vinculación de la universidad con la sociedad por medio del estudio de un problema concreto que afecte a las clases más necesitadas.

- Organización global del proceso de enseñanza-aprendizaje por medio de “Módulos”, donde se estudia un problema de la realidad y se aborda de una manera interdisciplinaria, utilizando el método científico como una forma para resolver este problema. La manera en que normalmente se imparten las clases modulares es mediante ciertas técnicas educativas, como el trabajo de grupo y en equipo, donde los estudiantes experimentan las ventajas y desventajas de trabajar con los demás, experiencia que les permite valorar su trabajo en función del trabajo de los otros.
- Participación activa de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, asumiendo por un lado la responsabilidad personal en su formación por medio de su participación activa en el trabajo, donde el estudiante no memoriza, sino que cuestiona y razona todo el tiempo.
- Nueva concepción de la función del profesor universitario en la que sirve de guía, de organizador del proceso de enseñanza aprendizaje. El docente es el coordinador del módulo, el moderador de las discusiones que se dan en el aula y no es la única fuente de información de la cual los estudiantes aprenden; su función es orientar a los alumnos para que sean capaces de acudir a otras fuentes de información.
- Combinación de la teoría y la práctica por medio de la realización de una investigación que lleva a cabo cada trimestre, y de la aplicación de este trabajo en una práctica de servicio.
- Integración de las tres tareas sustantivas que tiene la universidad: docencia, investigación y servicio.
- Diseño de espacios físicos y de mobiliario, de acuerdo con las necesidades que se tienen de impartir docencia en un grupo de aproximadamente veinte estudiantes donde no hay tarimas, ni escritorio para el docente. El espacio lo ocupan mesas pequeñas con sillas, que se pueden cambiar de posición según las necesidades del grupo.

3.2.2.2. Método de Pedagogía Participativa

Argumedo (1999) dice que la persona que “interviene” en una realidad tiene siempre una intención, y para lograr lo que pretende utiliza un método. Es claro que como resultado del encuentro educando-educador, resulta, de alguna manera, la transformación de ambos. Aunque, en el límite, el educador sólo se proponga que los educandos lo “imiten”, tendrá que haberse planteado una estrategia para lograrlo. Cuando uno se propone “intervenir” en una situación, debe tener claridad sobre el método. Y como aquí se trata de una intervención participativa, que promueve el protagonismo de los propios sujetos, el método se fundamenta en un “modo” determinado de comprender cómo se constituyen el conocer y el hacer. Se parte de entender que el conocimiento no es algo que se acumula sino que se construye, que las personas deben re-elaborar las informaciones que reciben, darles un significado, para llegar realmente a construir un conocimiento que les sirva. Esta concepción es la que se expresa para Habermas en lo que denomina “interés emancipatorio”. Pero, para poder “trabajar” con este método de intervención participativa, es conveniente definir algunos criterios operativos que nos orienten sobre las características concretas que deben tener las acciones que respondan a ese interés emancipatorio. Esos criterios deben actuar como “mediaciones” que, a la luz de las concepciones teóricas más generales sobre el conocer, la sociedad y el hombre, ofrezcan instrumentos para decidir qué técnicas de trabajo aplicar, qué actividades realizar, qué materiales utilizar. En este sentido, la explicitación de los criterios, su derivación del método y su aplicación a la “construcción” de situaciones educativas concretas, constituyen lo que podríamos denominar una “metodología”, es decir, un discurso sobre el método. ¿Cuáles podrían ser esos criterios o principios orientadores? A través de nuestras experiencias de trabajo junto a técnicos y estudiantes, hemos construido esta metodología.

OBJETIVO:

Desarrollar la propuesta de una Educación Emprendedora dado que esta apunta a la innovación, creatividad y cambio a una situación económica mejor y más deseable, a través de la creación básicamente de micro y pequeñas empresas, que aprovechen las oportunidades del mercado, identifiquen potencialidades y generen una necesidad de innovación y/o mejora de procesos, se orienten a hacer empresas competitivas y de crecimiento continuo, demuestren competencias, funciones y desarrollen estrategias competitivas, se articulen a procesos y modelos de desarrollo local, regional y nacional, demanden servicios diversos con la finalidad de mejorar sus productos y obtener mayor rentabilidad.

CONTENIDOS:

Módulos de Pedagogía Participativa sustentada en la investigación, docencia y servicio social para el desarrollo la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico:

Módulo 01: Actividades para desarrollar la creatividad empresarial

Módulo 02: Acciones para el desarrollo de la autonomía profesional del Ingeniero Mecánico

Módulo 03: Actitudes estratégicas para enfrentar la turbulencia de los cambios actuales

Módulo 04: Actividades para desarrollar la capacidad de liderazgo empresarial

Módulo 05: Desarrollo del criterio de polivalencia para enfrentar los trabajos empresariales inter y multidisciplinarios

Módulo 06: acciones para alcanzar un alto potencial de desarrollo personal en el campo profesional del Ingeniero Mecánico.

Módulo 07: Acciones para el desarrollo asertivo de la comunicación personal y profesional del Ingeniero Mecánico

Módulo 08: Acciones para el desarrollo de la capacidad para el trabajo sostenido y dirección de equipos

Módulo 09: Acciones para el desarrollo de la capacidad la negociación y toma de decisiones

Módulo 10: Acciones para el desarrollo de la capacidad para la interrelación nacional e internacional de acciones conjuntas en Proyectos de la profesión y otros

EVALUACIÓN

- Asistencia: 100% de sesiones programadas
- Intervención oral debidamente fundamentada.
- Presentación de trabajos
- Exposición magistral
- Producto acreditable.

OPERACIONALIZACIÓN Y OPERATIVIDAD DEL MODELO:
ESQUEMA ACADÉMICO DE MÓDULO

	COMPETENCIAS/ CAPACIDADES	CONTENIDOS	METODOLOGÍA DE PEDAGOGÍA PARTICIPATIVA	PRODUCTO ACREDITABLE O LOGRO DE APRENDIZAJE
<p style="text-align: center;">EJE DE TRANSFORMACIÓN</p> <p style="text-align: center;">Desarrollar la creatividad empresarial</p> <p style="text-align: center;">Ciclo I</p> <p style="text-align: center;">Duración: 17 semanas</p>	<p>De manera integral e integradora se pretende el desarrollo de la creatividad, autonomía, flexibilidad ante un entorno cambiante, capacidad de liderazgo, polivalencia, alto potencial de desarrollo, buena comunicación, trabajo y dirección de equipos, negociación y toma de decisiones; y, como resultado, se genere la formación de un ingeniero apto para desenvolverse en el mundo social que reclama nuevas actitudes como el</p>	<p>1. La creatividad</p> <p>2. Importancia de la creatividad humana y empresarial.</p> <p>3. Creatividad para proponer una empresa.</p> <p>4. El Pensamiento creativo.</p> <p>5. Características esenciales del pensamiento creativo.</p> <p>6. Fases del proceso creativo.</p> <p>7. Desarrollo del proceso creativo.</p> <p>8. Los rasgos de la personalidad creativa.</p> <p>9. Creatividad e innovación.</p> <p>10. Beneficios de la creatividad e innovación.</p> <p>11. Proyectos creativos</p>	<p>El facilitador conduce el proceso docente educativo; expone sistemáticamente la metodología de la investigación científica y, articula los componentes teóricos, procedimentales y actitudinales.</p> <p>Momentos:</p> <p>Primero:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Lectura – investigación -, individual de los documentos ○ Elaboración de diapositivas ○ Selección de vídeos 	<p>Proyecto para la creación de una pequeña empresa</p>

Horas; 02 por semana Créditos: 03	desarrollo sustentable, la reflexión crítica y las formulaciones participativas; en todos los módulos se integran todas las capacidades para su desarrollo.	12. La Empresa y su Medio Ambiente. 13. Negocios del Futuro 14. Consultores Escuelas Administrativas	sobre el tema estudiado Segundo: ○ Exposición magistral Tercero: ○ Reflexión ○ Aplicación de los contenidos (Producto acreditable -Tarea)	
EJE DE TRANSFORMACIÓN Desarrollo de la autonomía profesional del Ingeniero Mecánico Ciclo II	COMPETENCIAS/ CAPACIDADES	CONTENIDOS	METODOLOGÍA DE PEDAGOGÍA PARTICIPATIVA	PRODUCTO ACREDITABLE O LOGRO DE APRENDIZAJE
	De manera integral e integradora se pretende el desarrollo de la creatividad, autonomía, flexibilidad ante un entorno cambiante, capacidad de liderazgo, polivalencia, alto potencial de desarrollo, buena comunicación, trabajo y dirección de equipos,	1. La autonomía 2. Autonomía personal. 3. Las Acciones autónomas. 4. El principio de respeto a la autonomía. 5. La Autonomía como acto de elección autónoma. 6. Principio de autonomía como principio de permiso. 7. El principio de permiso.	El facilitador conduce el proceso docente educativo; expone sistemáticamente la metodología de la investigación científica y, articula los componentes teóricos, procedimentales y actitudinales. Momentos: Primero:	Manual de autonomía profesional del Ingeniero Mecánico.

<p>Duración: 17 semanas</p> <p>Horas; 02 por semana</p> <p>Créditos: 03</p>	<p>negociación y toma de decisiones; y, como resultado, se genere la formación de un ingeniero apto para desenvolverse en el mundo social que reclama nuevas actitudes como el desarrollo sustentable, la reflexión crítica y las formulaciones participativas; en todos los módulos se integran todas las capacidades para su desarrollo.</p>	<p>8. La persona autónoma</p> <p>9. Respeto a la autonomía</p> <p>10. La autonomía natural</p> <p>11. La autonomía legal</p> <p>12. Autonomía profesional</p> <p>13. Deontología profesional.</p> <p>14. Respeto por lo humano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lectura – investigación -, individual de los documentos ○ Elaboración de diapositivas ○ Selección de vídeos sobre el tema estudiado <p>Segundo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Exposición magistral <p>Tercero:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexión ○ Aplicación de los contenidos (Producto acreditable -Tarea) 	
	<p>COMPETENCIAS/ CAPACIDADES</p>	<p>CONTENIDOS</p>	<p>METODOLOGÍA DE PEDAGOGÍA PARTICIPATIVA</p>	<p>PRODUCTO ACREDITABLE O LOGRO DE APRENDIZAJE</p>
	<p>De manera integral e integradora se pretende el desarrollo de la creatividad,</p>	<p>1. La teoría del cambio.</p> <p>2. los procesos de cambio social y profesional</p>	<p>El facilitador conduce el proceso docente educativo; expone sistemáticamente la</p>	

<p>EJE DE TRANSFORMACIÓN</p> <p>Estratégicas para enfrentar la turbulencia de los cambios actuales</p> <p>Ciclo III</p> <p>Duración: 17 semanas</p> <p>Horas; 02 por semana</p> <p>Créditos: 03</p>	<p>autonomía, flexibilidad ante un entorno cambiante, capacidad de liderazgo, polivalencia, alto potencial de desarrollo, buena comunicación, trabajo y dirección de equipos, negociación y toma de decisiones; y, como resultado, se genere la formación de un ingeniero apto para desenvolverse en el mundo social que reclama nuevas actitudes como el desarrollo sustentable, la reflexión crítica y las formulaciones participativas; en todos los módulos se integran todas las capacidades para su desarrollo.</p>	<p>3. La teoría de la complejidad.</p> <p>4. Pensamiento y acción posmodernos</p> <p>5. El Proyecto de Diálogo Democrático.</p> <p>6. gobernabilidad democrática en América Latina y el Caribe.</p> <p>7. La planificación estratégica.</p> <p>8. Turbulencia científica y tecnológica.</p> <p>9. La demanda de los estados y las sociedades posmodernas</p> <p>10. Estrategias para el cambio social y profesional.</p> <p>11. El desarrollo y progreso de la sociedad actual.</p> <p>12 Pautas para entender la complejidad de los procesos de cambio social</p> <p>13. Participación y poder en procesos de cambio.</p>	<p>metodología de la investigación científica y, articula los componentes teóricos, procedimentales y actitudinales.</p> <p>Momentos:</p> <p>Primero:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Lectura – investigación -, individual de los documentos ○ Elaboración de diapositivas ○ Selección de vídeos sobre el tema estudiado <p>Segundo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Exposición magistral <p>Tercero:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexión ○ Aplicación de los contenidos (Producto acreditable -Tarea) 	<p>Guía estratégica para enfrentar la turbulencia de los cambios actuales</p>
---	---	--	--	---

	COMPETENCIAS/ CAPACIDADES	CONTENIDOS	METODOLOGÍA DE PEDAGOGÍA PARTICIPATIVA	PRODUCTO ACREDITABLE O LOGRO DE APRENDIZAJE
<p>EJE DE TRANSFORMACIÓN</p> <p>Desarrollar la capacidad de liderazgo empresarial</p> <p>Ciclo IV</p> <p>Duración: 17 semanas</p>	<p>De manera integral e integradora se pretende el desarrollo de la creatividad, autonomía, flexibilidad ante un entorno cambiante, capacidad de liderazgo, polivalencia, alto potencial de desarrollo, buena comunicación, trabajo y dirección de equipos, negociación y toma de decisiones; y, como resultado, se genere la formación de un ingeniero apto para desenvolverse en el mundo social que reclama nuevas actitudes como el desarrollo sustentable, la reflexión crítica y las</p>	<p>1. Liderazgo. 2. Teorías del liderazgo. 3. Liderazgo e Inteligencia emocional. 4. El líder transformacional. 5. Competitividad personal, profesional y empresarial. 6. Liderazgo y Gerencia. 7. Agenda del cambio en el siglo XXI. 8. Nuevos roles gerenciales en el siglo XXI. 9. Liderazgo transaccional. 10. Liderazgo natural/artificial. 11. Las decisiones. 12. Las responsabilidades. 13. Marketing empresarial. 14. Perfil del líder empresarial. 15. Coaching empresarial.</p>	<p>El facilitador conduce el proceso docente educativo; expone sistemáticamente la metodología de la investigación científica y, articula los componentes teóricos, procedimentales y actitudinales.</p> <p>Momentos:</p> <p>Primero:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Lectura – investigación -, individual de los documentos ○ Elaboración de diapositivas ○ Selección de vídeos sobre el tema estudiado 	<p>Elaborar el Manual del líder empresarial.</p>

Horas; 02 por semana Créditos: 03	formulaciones participativas; en todos los módulos se integran todas las capacidades para su desarrollo.		Segundo: ○ Exposición magistral Tercero: ○ Reflexión ○ Aplicación de los contenidos (Producto acreditable -Tarea)	
EJE DE TRANSFORMACIÓN Desarrollo del criterio de polivalencia para enfrentar los trabajos	COMPETENCIAS/ CAPACIDADES	CONTENIDOS	METODOLOGÍA DE PEDAGOGÍA PARTICIPATIVA	PRODUCTO ACREDITABLE O LOGRO DE APRENDIZAJE
	De manera integral e integradora se pretende el desarrollo de la creatividad, autonomía, flexibilidad ante un entorno cambiante, capacidad de liderazgo, polivalencia, alto potencial de desarrollo, buena comunicación, trabajo y dirección de equipos, negociación y toma de decisiones; y, como	1. La multifuncionalidad. 2. La competencia personal 3. La competencia tecnológica 4. La competencia metodológica 5. La competencia social 6 Disciplinariedad, interdisciplinariedad, multidisciplinariedad y transdisciplinariedad. 7. Recursos Humanos: Polivalencia vs Especialización. 8. Polivalencia funcional.	El facilitador conduce el proceso docente educativo; expone sistemáticamente la metodología de la investigación científica y, articula los componentes teóricos, procedimentales y actitudinales. Momentos: Primero: ○ Lectura – investigación -,	Elementos y factores para a formación profesional compleja y multifuncional

empresariales inter y multidisciplinarios Ciclo V Duración: 17 semanas Horas; 02 por semana Créditos: 03	resultado, se genere la formación de un ingeniero apto para desenvolverse en el mundo social que reclama nuevas actitudes como el desarrollo sustentable, la reflexión crítica y las formulaciones participativas; en todos los módulos se integran todas las capacidades para su desarrollo.	9. Selección del profesional 10. Evaluación del personal. 11. El desarrollo competencial y la polivalencia.	individual de los documentos ○ Elaboración de diapositivas ○ Selección de vídeos sobre el tema estudiado Segundo: ○ Exposición magistral Tercero: ○ Reflexión ○ Aplicación de los contenidos (Producto acreditable -Tarea)	
	COMPETENCIAS/ CAPACIDADES	CONTENIDOS	METODOLOGÍA DE PEDAGOGÍA PARTICIPATIVA	PRODUCTO ACREDITABLE O LOGRO DE APRENDIZAJE
	De manera integral e integradora se pretende el desarrollo de la creatividad, autonomía, flexibilidad ante un entorno cambiante,	1.INVESTIGACIÓN 1.1. Investigación Formativa: se refiere a la investigación como herramienta del proceso enseñanza-aprendizaje, es decir	El facilitador conduce el proceso docente educativo; expone sistemáticamente la metodología de la investigación científica y,	

<p>EJE DE TRANSFORMACIÓN</p> <p>Alcanzar un alto potencial de desarrollo personal en el campo profesional del Ingeniero Mecánico.</p> <p>Ciclo VI</p> <p>Duración: 17 semanas</p> <p>Horas; 02 por semana</p> <p>Créditos: 03</p>	<p>capacidad de liderazgo, polivalencia, alto potencial de desarrollo, buena comunicación, trabajo y dirección de equipos, negociación y toma de decisiones; y, como resultado, se genere la formación de un ingeniero apto para desenvolverse en el mundo social que reclama nuevas actitudes como el desarrollo sustentable, la reflexión crítica y las formulaciones participativas; en todos los módulos se integran todas las capacidades para su desarrollo.</p>	<p>su finalidad es difundir información existente y favorecer que el estudiante la incorpore como conocimiento (aprendizaje). La investigación formativa también puede denominarse la enseñanza a través de la investigación, o enseñar usando el método de investigación.</p> <p>1.2. Aula mente social: El aula debe ser un espacio donde se generen estrategias de aprendizaje y enseñanza, donde se construya el conocimiento mediante el diálogo, la participación, etc. El método didáctico es la investigación.</p> <p>2.DOCENCIA: Espacio de análisis y reflexión de teorías científicas</p>	<p>articula los componentes teóricos, procedimentales y actitudinales.</p> <p>Momentos:</p> <p>Primero:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Lectura – investigación -, individual de los documentos ○ Elaboración de diapositivas ○ Selección de vídeos sobre el tema estudiado <p>Segundo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Exposición magistral <p>Tercero:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexión ○ Aplicación de los contenidos (Producto acreditable -Tarea) 	<p>Formato de la Investigación</p> <p>Formativa en el desarrollo didáctico universitario.</p>
---	--	--	--	---

		3.SERVICIO SOCIAL: Extensión del trabajo universitario a la solución de los problemas sociales, integración Universidad-sociedad-Empresa		
EJE DE TRANSFORMACIÓN Desarrollo asertivo de la comunicación personal y profesional del Ingeniero	COMPETENCIAS/ CAPACIDADES	CONTENIDOS	METODOLOGÍA DE PEDAGOGÍA PARTICIPATIVA	PRODUCTO ACREDITABLE O LOGRO DE APRENDIZAJE
	De manera integral e integradora se pretende el desarrollo de la creatividad, autonomía, flexibilidad ante un entorno cambiante, capacidad de liderazgo, polivalencia, alto potencial de desarrollo, buena comunicación, trabajo y dirección de equipos, negociación y toma de decisiones; y, como resultado, se genere la	1. Teoría de la acción comunicativa. 2. Habermas : la racionalidad sustantiva del mundo de la vida y la racionalidad formal del sistema. 3. El concepto de acción teleológica. 4. La Acción Comunicativa regulada por normas. 5. El concepto de acción dramaturgica. 6. Inteligencia intra e inter	El facilitador conduce el proceso docente educativo; expone sistemáticamente la metodología de la investigación científica y, articula los componentes teóricos, procedimentales y actitudinales. Momentos: Primero: <ul style="list-style-type: none"> ○ Lectura – investigación -, individual de los 	Guía Teórica para la interpretación de la vida social

<p>Mecánico</p> <p>Ciclo VII</p> <p>Duración: 17 semanas</p> <p>Horas; 02 por semana</p> <p>Créditos: 03</p>	<p>formación de un ingeniero apto para desenvolverse en el mundo social que reclama nuevas actitudes como el desarrollo sustentable, la reflexión crítica y las formulaciones participativas; en todos los módulos se integran todas las capacidades para su desarrollo.</p>	<p>personal.</p> <p>7. la acción comunicativa y el mundo de la vida.</p> <p>8. El mundo objetivo, social y subjetivo.</p> <p>9. Significado, significativo y sentido en la comunicación humana.</p> <p>10. El consenso simbólico de la comunicación humana.</p>	<p>documentos</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Elaboración de diapositivas ○ Selección de vídeos sobre el tema estudiado <p>Segundo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Exposición magistral <p>Tercero:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexión ○ Aplicación de los contenidos (Producto acreditable -Tarea) 	
	<p>COMPETENCIAS/ CAPACIDADES</p>	<p>CONTENIDOS</p>	<p>METODOLOGÍA DE PEDAGOGÍA PARTICIPATIVA</p>	<p>PRODUCTO ACREDITABLE O LOGRO DE APRENDIZAJE</p>
	<p>De manera integral e integradora se pretende el desarrollo de la creatividad, autonomía, flexibilidad ante un entorno cambiante, capacidad de liderazgo,</p>	<p>1.La teoría del trabajo 2.El fin del trabajo 3.el trabajo en el Siglo XXI 4.La carrera profesional 5. Historia de las profesiones 6. Origen de las profesiones.</p>	<p>El facilitador conduce el proceso docente educativo; expone sistemáticamente la metodología de la investigación científica y, articula los componentes</p>	

<p>EJE DE TRANSFORMACIÓN</p> <p>Desarrollo de la capacidad para el trabajo sostenido y dirección de equipos</p> <p>Ciclo VIII</p> <p>Duración: 17 semanas</p> <p>Horas; 02 por semana</p> <p>Créditos: 03</p>	<p>polivalencia, alto potencial de desarrollo, buena comunicación, trabajo y dirección de equipos, negociación y toma de decisiones; y, como resultado, se genere la formación de un ingeniero apto para desenvolverse en el mundo social que reclama nuevas actitudes como el desarrollo sustentable, la reflexión crítica y las formulaciones participativas; en todos los módulos se integran todas las capacidades para su desarrollo.</p>	<p>7.El fin de las carreras profesionales</p> <p>8.La teoría de la transdisciplinariedad</p> <p>9. La educación del futuro</p> <p>10. La educación encierra un tesoro.</p> <p>11. El futuro de la educación para el trabajo.</p> <p>12. Lúdica y trabajo laboral.</p> <p>13. Trabajo grupal vs Trabajo en equipo.</p> <p>14. Técnicas del trabajo grupal.</p>	<p>teóricos, procedimentales y actitudinales.</p> <p>Momentos:</p> <p>Primero:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Lectura – investigación -, individual de los documentos ○ Elaboración de diapositivas ○ Selección de vídeos sobre el tema estudiado <p>Segundo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Exposición magistral <p>Tercero:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexión ○ Aplicación de los contenidos (Producto acreditable -Tarea) 	<p>Técnicas y Características del trabajo sostenido y en equipos</p>
---	--	---	---	--

	COMPETENCIAS/ CAPACIDADES	CONTENIDOS	METODOLOGÍA DE PEDAGOGÍA PARTICIPATIVA	PRODUCTO ACREDITABLE O LOGRO DE APRENDIZAJE
<p>EJE DE TRANSFORMACIÓN</p> <p>Desarrollo de la capacidad la negociación y toma de decisiones</p> <p>Ciclo IX</p> <p>Duración: 17 semanas</p>	<p>De manera integral e integradora se pretende el desarrollo de la creatividad, autonomía, flexibilidad ante un entorno cambiante, capacidad de liderazgo, polivalencia, alto potencial de desarrollo, buena comunicación, trabajo y dirección de equipos, negociación y toma de decisiones; y, como resultado, se genere la formación de un ingeniero apto para desenvolverse en el mundo social que reclama nuevas actitudes como el desarrollo sustentable, la reflexión crítica y las</p>	<p>1.La negociación</p> <p>2.La negociación: tipos, etapas y técnicas</p> <p>3.Elementos básicos de la negociación</p> <p>4.Negociación colectiva</p> <p>5. Negociación incompatible</p> <p>6. Negociación en el aula</p> <p>7. Negociación y manejo de conflictos</p> <p>8. Negociación distributiva</p> <p>9. Negociación directa e indirecta</p> <p>10, decisiones y responsabilidad</p> <p>11. La toma de decisiones.</p> <p>12. El arte de negociar y tomar decisiones.</p> <p>13. La vida es un negocio.</p>	<p>El facilitador conduce el proceso docente educativo; expone sistemáticamente la metodología de la investigación científica y, articula los componentes teóricos, procedimentales y actitudinales.</p> <p>Momentos:</p> <p>Primero:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Lectura – investigación -, individual de los documentos ○ Elaboración de diapositivas ○ Selección de vídeos sobre el tema estudiado 	<p>10 propuestas para la negociación y toma de decisiones</p>

Horas; 02 por semana Créditos: 03	formulaciones participativas; en todos los módulos se integran todas las capacidades para su desarrollo.		Segundo: ○ Exposición magistral Tercero: ○ Reflexión ○ Aplicación de los contenidos (Producto acreditable -Tarea)	
EJE DE TRANSFORMACIÓN Desarrollo de la capacidad para la	COMPETENCIAS/ CAPACIDADES	CONTENIDOS	METODOLOGÍA DE PEDAGOGÍA PARTICIPATIVA	PRODUCTO ACREDITABLE O LOGRO DE APRENDIZAJE
	De manera integral e integradora se pretende el desarrollo de la creatividad, autonomía, flexibilidad ante un entorno cambiante, capacidad de liderazgo, polivalencia, alto potencial de desarrollo, buena comunicación, trabajo y dirección de equipos, negociación y toma de decisiones; y, como	1.La globalización 2.Las profesiones en la era de la globalización planetaria 3.Formación profesional holística 4.Revolución tecnológica y el mercado laboral 5. Las profesiones más requeridas 6. La Universidad y la formación de profesionales. 7. Las nuevas profesiones en el	El facilitador conduce el proceso docente educativo; expone sistemáticamente la metodología de la investigación científica y, articula los componentes teóricos, procedimentales y actitudinales. Momentos: Primero: ○ Lectura – investigación -,	Prospecto para el desarrollo de una formación profesional internacional

<p>interrelación nacional e internacional de acciones conjuntas en Proyectos de tu la profesión y otros</p> <p>Ciclo X</p> <p>Duración: 17 semanas</p> <p>Horas; 02 por semana</p> <p>Créditos: 03</p>	<p>resultado, se genere la formación de un ingeniero apto para desenvolverse en el mundo social que reclama nuevas actitudes como el desarrollo sustentable, la reflexión crítica y las formulaciones participativas; en todos los módulos se integran todas las capacidades para su desarrollo.</p>	<p>mercado laboral.</p> <p>8. Interconexión nacional e internacional de las Universidades: beneficios y limitaciones.</p> <p>9. Internacionalización en la formación de los profesionales universitarios.</p> <p>10. El mundo de los Proyectos.</p> <p>11. El futuro: desarrollo de Proyectos de intervención internacional.</p>	<p>individual de los documentos</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Elaboración de diapositivas ○ Selección de vídeos sobre el tema estudiado <p>Segundo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Exposición magistral <p>Tercero:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexión ○ Aplicación de los contenidos (Producto acreditable -Tarea) 	
--	--	--	---	--

CONCLUSIONES

1. Se identificó –describiendo y explicando–, las deficiencias y ausencias en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote mediante el estudio práctico –diagnóstico–, de las deficiencias y ausencias que presentan los elementos de la muestra (33 estudiantes del 9no Ciclo) en el desarrollo de la creatividad, autonomía, flexibilidad ante un entorno cambiante, capacidad de liderazgo, polivalencia, alto potencial de desarrollo, buena comunicación, trabajo y dirección de equipos, negociación y toma de decisiones, de modo que se evidencie la naturaleza del problema.
2. Se elaboró el Marco Teórico que sustenta y fundamenta la investigación estableciendo prioridades y exigencias teóricas en tratamiento de las teorías de la Educación Emprendedora y de la Formación Personal Autogestionaria que permitió la descripción y explicación del problema que nuclea la investigación, la interpretación de los resultados estadísticos y la elaboración de la propuesta de una Gestión de Educación Emprendedora, tal como se planificó.
3. Se desarrolló la propuesta de una Gestión de Educación Emprendedora, para solucionar las deficiencias y ausencias en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote, en diez (10) módulos a manera de propuesta.

RECOMENDACIONES

1. El mundo de las profesiones requiere de investigaciones que vislumbren las ocupaciones profesionales del futuro; en este sentido las líneas de investigación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo deben reorientar su proa hacia estas necesidades, dado que es la entidad que, en este caso, rige este tipo de investigaciones.
2. Otra necesidad investigativa debe contesta a la pregunta: ¿Es cierto, tal como lo dicen los nuevos estudios, que vivimos el ocaso de la profesiones? Si esto es así, cuál es el futuro de las Universidades e Instituciones de formación superior no universitarias.
3. La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo debe implementar una línea de política de interconexión universitaria; de tal manera que, los resultados de investigaciones, como la presente, sean aprovechados por las Unidades de Estudio correspondientes, como en este caso la Universidad Nacional del Santa – Chimbote.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aracil, J. (1999). Elogio de la Ingeniería. Publicado en Memorias de la Real Academia Sevillana de Ciencias, Vol. 4, pp. 121-143.
- Arana, M., Calderón, A., & Valdés, N. (1999). La cultura tecnológica en el ingeniero y el cambio de paradigma. En: Tecnología y Sociedad. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Argumedo, M. A. (1999) Metodología para una Educación Participativa. Universidad Nacional de La Plata
- Bruna Quinta, Fernando. "Emprendiendo un Proyecto de Empresa". Editora Ideas Propias. 2010.
- Castellanos, J. (2004). Diseño conceptual para la implementación de un currículo holístico en la formación del ingeniero mecánico.
- Casassús, J. (1998). Acerca de la práctica y la teoría de la gestión: Marcos Conceptuales para el análisis de los Cambios en la Gestión de los Sistemas Educativos.
- Casson, M., The Entrepreneur: an Economic Theory, Martin Robertson, Oxford, 1982.
- Castillo, Alicia, Estado del arte de la enseñanza del emprendimiento. Proyecto "Emprendedores como generadores de riqueza y desarrollo regional", First Public Inc., Chile, INTEC-Chile, 1999
- Cañedo, C. (2004). Estrategia didáctica para contribuir a la formación de la habilidad "realizar el paso del sistema real al esquema de análisis" en el ingeniero mecánico. Tesis para optar por el grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Cienfuegos: Universidad de Cienfuegos.
- Dolabela, Fernando. "Taller del Emprendedor". Editora HomoSapiens. 2005.
- Freire, Andy. "Pasión por Empezar". Editora Norma. 2005.
- Garnica Moreno, José Romo y Raúl Reynoso González. (2013). La Ingeniería Mecánica, ¿Un beneficio para la sociedad?. 26/12/2017, de Ingeniería Fácil

Sitio web: <https://ingenierialevap.wordpress.com/2013/04/29/la-ingenieria-mecanica-un-beneficio-para-la-sociedad-por-jose-romo-garnica-moreno-y-raul-reynoso-gonzalez/>

- Gómez, V. et al. (2005). Las habilidades integradas del ingeniero mecánico hoy: ¿un desafío?
- Gorgone, H., Galli, D., Acedo, F.; Guillen, G., Diab, J., & Voda, D. (2010). Nuevo enfoque en la enseñanza de la ingeniería. Futuro y relación con el desarrollo sustentable.
- Mateo Capoy, Daniel. "Gestión Emprendedora. Estrategias y habilidades para el emprendedor actual". Editora Ideas Propias. 2010.
- Mateo Dueñas, Ricardo- Sagarra Porta, Ramón. "Creación de Empresas. Teoría y Práctica". Editora Mcgraw Hill. 2004.
- Morán, C. A. (2007). Estado del arte y prospectiva de la ingeniería en México y el mundo.
- Moreno, I. (2007). Consideraciones para una enseñanza de calidad en ingeniería. Revista Pedagogía Universitaria Vol. XII No. 1. pp. 38- 46.
- Mundaca Guerra, Hugo (Mar 30, 2016). Entrevista para USAT. Recuperado de <http://www.usat.edu.pe/entrevistas/la-importancia-del-ingeniero-mecanico-electrico-en-las-empresas/>
- Oramas, J. (2007). El perfil del ingeniero del año 2020.
- Palma, C. (2012). Nuevos retos para el ingeniero en el siglo XXI. Revista semestral de ingeniería e innovación de la Facultad de Ingeniería, Universidad Don Bosco. Junio – Noviembre, 2 (4). pp. 61-65.
- Prada, Raymond. "Creatividad e Innovación Empresarial". Editora Tecno Press. 2002.
- Recuero, M. (2002). Formación de ingenieros en España. Revista facultad de ingeniería. UTA. (Chile), Vol. 10. pp. 45- 57.
- Restrepo, F. (2007). Perspectivas de las facultades de ingeniería hacia el futuro.

- Rizo, N. (2007). Estrategia Didáctica de Educación en Ciencia, Tecnología y Sociedad en la Carrera de Ingeniería Informática. Tesis para optar por el grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Cienfuegos.
- Rizo, N. (2009). Análisis del Plan D de la carrera de Ingeniería Informática. Trabajo presentado en opción de la categoría docente de profesor titular. Universidad de Cienfuegos.
- Smith, R. A. (2007). La formación científica del ingeniero para el año 2020.

LINCOGRAFÍA

- <https://www.utec.edu.pe/carreras-de-ingenieria/ingenieria-mecanica/que-es>
- http://www.geocities.ws/leon_df/ingenieria.html
- <http://www.definicion.xyz/2017/12/ingenieria-mecanica.html>
- <https://asep.pe/emprendedurismo-peru/>
- <https://www.emprendices.co/la-formacion-profesional-del-emprendedor/>
- http://www.eoi.es/wiki/index.php/El_emprendedor._Capacidad_de_gesti%C3%B3n_y_funciones_en_Proyectos_de_negocio

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Técnica: Test

Instrumento: Cuadernillo de preguntas

Título de la Tesis

GESTIÓN DE UNA EDUCACION EMPRENDEDORA EN LA FORMACIÓN PERSONAL AUTOGESTIONARIA DEL INGENIERO MECANICO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA – CHIMBOTE

Objetivo

Identificar –describiendo y explicando-, las deficiencias y ausencias en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote mediante el estudio práctico –diagnóstico-, de las deficiencias y ausencias que presentan los elementos de la muestra (33 estudiantes del 9no Ciclo) en el desarrollo de la creatividad, autonomía, flexibilidad ante un entorno cambiante, capacidad de liderazgo, polivalencia, alto potencial de desarrollo, buena comunicación, trabajo y dirección de equipos, negociación y toma de decisiones, de modo que se evidencie la naturaleza del problema.

NOTA:

Se aplican dos test; uno, para identificar si habría la necesidad gestionar una educación emprendedora en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote; y, la segunda para Identificar –describiendo y explicando-, las deficiencias y ausencias en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico, de esta misma Universidad.

PRIMER TEST

CUADRO 01

Con este test pretendemos ayudar en el análisis de la capacidad Emprendedora de los estudiantes, el dominio de las categorías y sus aplicaciones; de este modo, el investigador descubrirá la o las necesidades que tienen para, con seguridad proponer, mediante un sistema de desarrollo de Módulos, cubrir esta ausencia.

Las posibles respuestas son:

- A: Sí / en total acuerdo.
- B: Bastante / a menudo.
- C: Algo / alguna vez.
- D: No / en absoluto.

1. ¿Crees que eres una persona adaptable a los cambios?

% A

% B

% C

% D

2. ¿Tiendes a ser una persona intuitiva?

% A

% B

% C

% D

3. ¿Disfrutas descubriendo cosas nuevas para hacer no muy comunes?

% A

% B

% C

% D

4. ¿Sientes tu espíritu aventurero?

% A

% B

% C

% D

5. ¿Tienes confianza en tus posibilidades y capacidades?

% A

% B

% C

% D

6. Si existe algo que “no hay manera de hacer”, ¿encuentro esa manera?

% A

% B

% C

% D

7. ¿Mantengo los compromisos?

% A

% B

% C

% D

8. ¿Es importante para ti disponer de autonomía en el trabajo?

% A

% B

% C

% D

9. ¿Te gusta tomar la iniciativa?

% A

% B

% C

% D

10. ¿Te gusta la responsabilidad?

% A

% B

% C

% D

11. ¿Eres reticente a solicitar ayuda?

% A

% B

% C

% D

12. ¿Tienes facilidad de comunicación?

% A

% B

% C

% D

13. ¿Trabajas todo lo que haga falta para acabar los proyectos?

% A

% B

% C

% D

14. ¿Te consideras una persona creativa?

% A

% B

% C

% D

15. ¿Si tienes que hacer algo, lo haces aunque no le resulte agradable?

% A

% B

% C

% D

16. ¿Afrontas los problemas con optimismo?

% A

% B

% C

% D

17. ¿Tienes claros los objetivos en tu cabeza cuando quieres algo?

% A

% B

% C

% D

18. ¿Tomas la iniciativa ante situaciones complejas nuevas?

% A

% B

% C

% D

19. ¿Tienes predisposición para asumir riesgos?

% A

% B

% C

% D

20. ¿Analizas tus errores para aprender de ellos?

% A

% B

% C

% D

21. ¿Es fácil para ti encontrar múltiples decisiones a un mismo problema?

% A

% B

% C

% D

22. ¿Tomas notas escritas sobre tus proyectos?

% A

% B

% C

% D

23. ¿Consideras retos los problemas?

% A

% B

% C

% D

24. ¿Arriesgarías recursos propios si pusieras en marcha un proyecto empresarial?

% A

% B

% C

% D

25. ¿Te resultaría fácil asignar tareas a los demás?

% A

% B

% C

% D

26. ¿Escuchas a aquellos que te plantean nuevas ideas?

% A

% B

% C

% D

27. ¿Sabes trabajar en equipo?

% A

% B

% C

% D

28. ¿Sabes administrar tus recursos económicos?

% A

% B

% C

% D

29. ¿Tienes facilidad para negociar con éxito?

% A

% B

% C

% D

30. ¿Planificas de forma rigurosa acciones concretas para el desarrollo de un trabajo o un proyecto?

% A

% B

% C

% D

31. ¿Crees que las personas que se arriesgan tienen más probabilidades de salir adelante que las que no se arriesgan?

% A

% B

% C

% D

32. ¿Estarías dispuesto/a a hacer frente al fracaso con tal de ampliar tus horizontes?

% A

% B

% C

% D

33. ¿Sacrificarías tu tiempo libre si el trabajo lo demanda?

% A

% B

% C

% D

34. ¿Te planteas los temas con visión de futuro?

% A

% B

% C

% D

35. ¿Sueles cumplir los plazos que te fijas para realizar un trabajo?

% A

% B

% C

% D

36. ¿Sientes motivación por conseguir objetivos?

% A

% B

% C

% D

37. ¿Crees en tus posibilidades?

% A

% B

% C

% D

38. ¿Te gustan los riesgos?

% A

% B

% C

% D

39. ¿Te consideras profesionalmente bueno o buena en aquello que sabes hacer?

% A

% B

% C

% D

40. ¿Eres persona decidida y determinante a la hora de conseguir tus objetivos?

% A

% B

% C

% D

Puntuación:

- A cada respuesta A le asignas 5 puntos.
- A cada respuesta B le asignas 4 puntos.

- A cada respuesta C le asignas 3 puntos.
- A cada respuesta D le asignas 2 puntos.

Solución:

Más de 190 puntos:

Tu perfil se asemeja bastante al de un/a empresario/a. Tienes iniciativa y disciplina, eres independiente. Ello no quiere decir que ya tengas asegurado el éxito pero sin duda a nivel personal tienes los rasgos necesarios para triunfar. Cuando decides hacer algo, no te detienes hasta que lo consigues. Partes de una buena base. Continúa con esta actitud, no te pares el éxito estará a tu lado.

Entre 140 a 189 puntos:

Reúnes bastantes características para ser un buen empresario/a. No obstante aunque tus aptitudes son buenas, no te relajes, hay ciertos puntos que debes perfeccionar para lograr el éxito. Analizar tus puntos débiles y fijar una serie de acciones concretas para mejorarlos en un plazo determinado de tiempo.

Entre 91 a 139 puntos:

Debes tener precaución, tómate el tiempo necesario para recapacitar sobre tu futura empresa, aún tu confianza, determinación y conocimientos empresariales están un poco flojos, pero no te preocupes, lo único que debes hacer es leer, hablar con otras personas emprendedoras con éxito para aprender sus trucos ,aprende de ellos/as introduciendo tu propio estilo. Tienes potencial empresarial pero te falta un empujón.

Menos de 90 puntos:

Si realmente lo que quieres es crear tu propia empresa, aun te queda un camino por recorrer, aunque en tu perfil hay alguno de los caracteres de persona emprendedora, en la mayoría de aspectos las dudas y la inseguridad te acompañan. Intenta analizar las razones de todo eso y procura desarrollar tu creatividad, capacidad de asumir riesgos, confianza...mientras las vas desarrollando, continua trabajando para terceras personas y aprende de lo mejor de ellos.

Fuente: Proyecto Himilce

<http://www.equalhimilce.es>

SEGUNDO TEST

CUADRO 02

INDICADOR: deficiencias y ausencias en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote

N°	ÍTEMS: Para responder, debe usted considerar, el significado de las categorías asumidas en las respuestas del test anterior.	CRITERIOS	
		SÍ	NO
01	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu creatividad empresarial.		
02	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu autonomía profesional.		
03	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para desarrollar actitudes estratégicas para enfrentar la turbulencia de los cambios actuales.		
04	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu capacidad de liderazgo empresarial.		
05	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu criterio de polivalencia para enfrentar los trabajos empresariales inter y multidisciplinarios.		
06	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para alcanzar un alto potencial de desarrollo personal en tu campo profesional.		
07	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo asertivo de tu comunicación personal y profesional.		
08	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero		

	Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu capacidad para el trabajo sostenido y dirección de equipos.		
09	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu capacidad la negociación y toma de decisiones.		
10	Consideras que en tu formación personal autogestionaria de Ingeniero Mecánico se han programado suficientes acciones para el desarrollo de tu capacidad para la interrelación nacional e internacional de acciones conjuntas en Proyectos de tu profesión y otros.		

FUENTE: 33 Estudiantes del Noveno Ciclo en la formación personal autogestionaria del Ingeniero Mecánico en la Universidad Nacional del Santa – Chimbote.